



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วิมาลย์ ลีทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วิมลย์ ลีทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY

VIMAL LEETHONG

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

April 2020

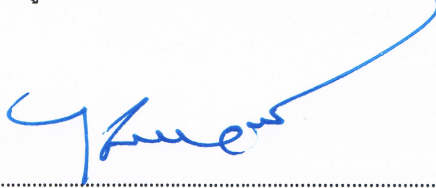

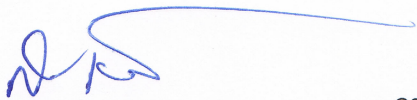

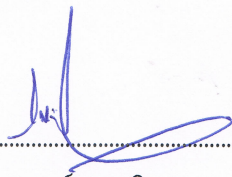
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

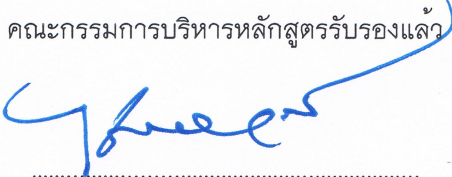



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิมาลย์ ลีทอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		ประธานที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร)		(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)	วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		และกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม		(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
			และกรรมการสอบ
		(ดร.เขวาลักษณ์ สุตะโคตร)	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 15 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง
จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ
ทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา
ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา นายยงค์ยทธร เชื้อนขันธ นายชญัญญ ไครบุตร
นายกิจพงศ์ สุรินทร์ นางอุทุมพร ทองวงษา นายเด่น ศรีสิงห์พันธ์ นางอรวิสัน มุลมณี
ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย เสนอแนวทางการ
พัฒนาและสนับสนุนทุกด้านในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายสังวาลย์ ศรีโคตร รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
รักษาราชการในตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร นายพิเชษฐ์ พรหมเมือง ผู้อำนวยการ
กลุ่มพัฒนาการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิชาชีพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขออ้อมถวาย
เป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา แด่บิดามารดาและคณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาท
ให้ข้าพเจ้าดำรงตนไว้ซึ่ง “การครองตน ครองคน ครองงาน”

วิมาลย์ ลีทอง

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	วิมาลย์ ลีทอง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 98 คน และครูผู้สอน 270 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 รวมจำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.935 และ 0.883 ตามลำดับและมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.233 – 0.868 และ 0.388 – 0.806 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .483 + .232(X_6) + .207(X_4) + .258(X_2) + .193(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .224(X_6) + .213(X_4) + .277(X_2) + .189(X_3)$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่นสะอาดและปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน 4) ด้านโครงสร้างองค์การ ควรวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้างและแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจายอำนาจ และ 5) ด้านงบประมาณ ควรวิเคราะห์ จัดทำงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิภาพโรงเรียน

TITLE	Administrative Factors Affecting School Effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Vimal Leethong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were: to examine administrative factors affecting school effectiveness under the Office of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon province, to compare administrative factors and school effectiveness as perceived by school administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experiences, to investigate the relationship between administrative factors and school effectiveness, to identify the predictive power of administrative factors affecting school effectiveness, and to establish the guidelines for developing administrative factors affecting school effectiveness. The samples consisted of 98 school administrators and 270 teachers, yielding a total of 368 participants working in schools under the Office of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon province in the 2019 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning school administrative factors and school effectiveness with the reliability of 0.935 and 0.883, respectively and the discriminative power between 0.233 – 0.868 and 0.388 – 0.806, respectively. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), One – Way ANOVA, Pearson Product–Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrative factors affective school effectiveness, as a whole and each aspect, were at a high level.
2. School effectiveness, as a whole and each aspect, was at a high level.
3. Administrative factors as perceived by participants with different positions and school sizes, as a whole, were different at a statistical significance of .01 level. Regarding working experiences, the administrative factors were not different.
4. School effectiveness as perceived by participants with different positions, working experiences, and school types as a whole, was different at a statistical significance of .01 level.
5. Administrative factors and school effectiveness, as a whole showed a positive relationship at a statistical significance of .01 level.
6. School administrative factors comprised five aspects which were able to predict school effectiveness at a statistical significance of the .01 level. The said factors were Factor 6–Organization structure (X_6), Factor 4–Personnel development (X_4), Factor 2–Work atmosphere and Organizational culture (X_2), Factor 3–Administrative management (X_3), and Factor 8–Budget (X_8).

The regression equation of raw scores could be summarized as follows:

$$Y' = .483 + .232(X_6) + .207(X_4) + .258(X_2) + .193(X_3)$$

And the regression equation of standardized scores could be written as follows:

$$Z' = .224(X_6) + .213(X_4) + .277(X_2) + .189(X_3)$$

7. The guidelines for developing administrative factors affecting school effectiveness involved five aspects needing improvement: 1) Working Atmosphere and Organizational Culture. School should provide shady, clean and a safe school atmosphere, and offer working systems supporting success; 2) Administrative Management. Schools should perform using principles of participative management. School operation should be systematic and clearly assigned job duties and responsibilities;

3) Personnel Development. Schools should support personnel self-development for all aspects; 4) Organization Structure. Schools should perform the following activities: structure establishment, divided responsibilities, reducing service steps, and decentralization; and 5) Budget. Schools should perform budget analysis based on result based management principles, systematic management, and adequate budget allocation.

Keywords: Administrative Factors, School Effectiveness

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ออกนอกระบบ และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการ จัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การ จัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการ ดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการศึกษารองเสริมต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถ เชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, หน้า 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลัก ของสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวและรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้อัตนผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) และรัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ได้กล่าวถึง การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการ พัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและ วัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้าง สังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่ หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละ ประเภท (บุญรวม เทียมจันทร์ และศรัญญา วิชชาธรรม, 2561, หน้า 35 – 36)

การบริหารจัดการหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น จะต้องมีการระดมความช่วยเหลือจากบุคคลหลากหลายกลุ่ม ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน หรือธุรกิจสถานประกอบการ ภาคประชาชน ภาคท้องถิ่นแม้กระทั่งภาคการเมืองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนและลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยสังคมไทยและ ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่จากข้อเท็จจริงก็ยังคงเห็นปัญหาการศึกษา ที่สะท้อนการลงทุนสูงทางงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา แต่คุณภาพของผู้เรียน ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนผลกลับไปยังความดีของคุณภาพ และประสิทธิภาพ ของระบบบริหารจัดการศึกษา คุณภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงองค์ประกอบ อื่น ๆ ที่มีผลต่อการศึกษา ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา

ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาถูกระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 2 - 3) และผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ทัศนคติแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของตนในองค์กรแตกต่างกันได้มาก ผู้บริหารมีบทบาทที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้จะจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นนั้นย่อมยากที่จะสมบูรณ์ได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมมีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น คือ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จึงจำเป็นต้องสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นการนำความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างมาผสมผสาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงสมาชิกให้ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจความต้องการของผู้บริหารนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน จึงสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้าน (บังอร สาคลาไล, 2550, หน้า 2) และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องานและภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารและจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลักแต่งานใน

หน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย ทันทกรณี (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 6) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่เป็นตัวชี้วัดองค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จย่อมมีปัจจัยการบริหารที่แตกต่างไปตามบริบทแต่ละโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นไปตามกระแสของโลกาภิวัตน์ที่มีปรากฏในช่วงขณะนั้น ๆ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดย่อมมีการปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารโดยคำนึงถึงเหตุผล ประมาณการ บุคคล และชุมชน

ประสิทธิผลโรงเรียนเกิดจากปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ดี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน โรงเรียนที่มีปัจจัยการบริหารที่ดี กล่าวคือ มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเพียง ย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคคล วิชาการและการบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่วางไว้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552, หน้า 27) ดังนั้นแล้วปัจจัยการบริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อการบริหารงานตามขอบข่ายที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง อีกทั้งยังมีผลต่อการพัฒนาเยาวชนบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของชาติได้ด้วย

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษารอบสาม (ปี 2554 - 2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2561, ออนไลน์) พบว่า จากบทสรุปสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนบางแห่งไม่สมควรได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นที่ควรพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านตามความสนใจของผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งควรพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ในประเด็นที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้อื่นๆ ให้ครอบคลุมการพัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และควรควรได้รับการพัฒนาในเรื่องการบันทึกหลังการสอนที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียนและผลิตสื่อการเรียน เพื่อความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และควรส่งเสริมให้มีการวิจัย การพัฒนาบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ ปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทุกมิติ เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สกลนครและเป็นผู้มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายในการกำกับติดตาม แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลเป็นที่ยอมรับทั่วไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและชุมชนนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนตามต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง และสามารถปรับตัวได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครหรือไม่อย่างไร
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน ที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ
ประเภทโรงเรียน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด
สกลนคร

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน และได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
2. เป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษา ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยและประสิทธิภาพโรงเรียน
3. ได้แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยใช้แนวคิดของ

เยาวเรศ บุษบงค์ (2553, หน้า 4 – 6) กรุณา ภูมะละลิ (2556, หน้า 7 – 8)
 บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 17) ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 145)
 วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 3 – 4) วราภรณ์ เกิดผลมาก (2559, หน้า 5) ยุวดี ประทุม
 (2559, หน้า 5 – 6) อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) วราภรณ์ พรหมนิล (2560,
 หน้า 16) ประยงค์ ศรีโหม้ (2561, หน้า 7 – 8) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561,
 หน้า 11) อธิพงษ์ อูปทุม (2562, หน้า 28) และจุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33 –
 38) สามารถสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารออกมาได้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ภาวะผู้นำ
- 1.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.3 การบริหารจัดการ
- 1.1.4 การพัฒนาบุคลากร
- 1.1.5 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 1.1.6 โครงสร้างองค์การ
- 1.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.8 งบประมาณ

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดตามกฎกระทรวงกำหนด
 หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
 (สำนักนโยบายและแผน การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 หน้า 12, 15) ที่ได้กำหนดไว้
 4 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 งานบริหารงบประมาณ
- 1.2.2 งานบริหารบุคคล
- 1.2.3 งานบริหารวิชาการ
- 1.2.4 งานบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร รวมทั้งสิ้น 8,477 คน จำแนกเป็น
 ผู้บริหาร จำนวน 688 คน และครูผู้สอน จำนวน 7,789 คน จากโรงเรียนในสังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 660 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 270 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ประเภทโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

3.2.1.1 ภาวะผู้นำ

3.2.1.2 บรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1.3 การบริหารจัดการ

3.2.1.4 การพัฒนาบุคลากร

3.2.1.5 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.2.1.6 โครงสร้างองค์การ

3.2.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1.8 งบประมาณ

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 งานบริหารงบประมาณ

3.2.2.2 งานบริหารบุคคล

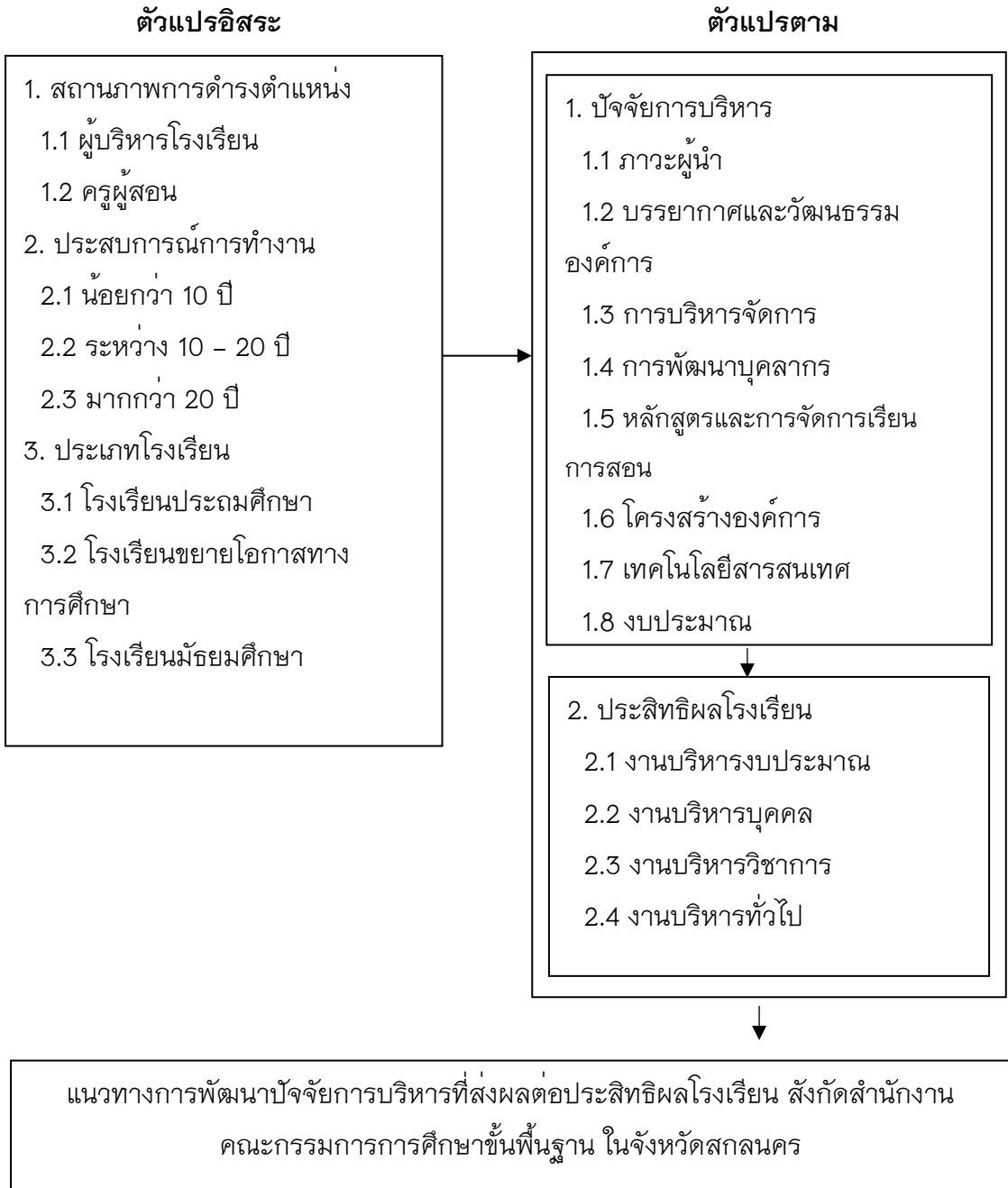
3.2.2.3 งานบริหารวิชาการ

3.2.2.4 งานบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน โดยใช้แนวคิดของ เยาวเรศ บุษบงศ์ (2553, หน้า 4 – 6) กรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 7 – 8) บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 17) ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 145) วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 3 – 4) วราภรณ์ เกิดผลมาก (2559, หน้า 5) ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 5 – 6) อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) วราภรณ์ พรหมนิล (2560, หน้า 16) ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 7 – 8) เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 11) ชีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 28) และจุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33 – 38) สามารถสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารออกมาได้ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) งบประมาณ

ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยใช้แนวคิดตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักนโยบาย และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 หน้า 22) ที่ได้กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ 1) งานบริหาร งบประมาณ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารวิชาการ 4) งานบริหารทั่วไป



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน องค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.3 การบริหารจัดการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ นโยบายและการจัดการศึกษาระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดี ทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

1.5 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง มวลประสบการณ์ ที่สถานศึกษาได้จัดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้ให้เรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

1.6 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการ บังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความ เหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรอง ให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้ สารสนเทศที่เหมาะสม และใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการ เผยแพร่ข้อมูล

1.8 งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมา ในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลา การใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงาน ทั่วไป ดังนี้

2.1 งานบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมด ในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจน ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน และการบริหาร งบประมาณ

2.2 งานบริหารบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม

ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 งานบริหารวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

2.4 งานบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จของการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและบุคลากรการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2562

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือ ตำแหน่งครูปฏิบัติหน้าที่สอนหรือจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

6. ประสพการณ์ทำงาน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ถึง 9 ปี

6.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

7. ประเภทโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่
ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2
เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งตามลักษณะการเปิดสอน ดังนี้

7.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่
ระดับชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

7.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอน
ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

8. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
หมายถึง รูปแบบ เทคนิค วิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยนำผลการวิจัยที่พบ ปัจจัยการบริหารด้านที่มีค่าอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว ไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทาง
ในการพัฒนา และนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร

- 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
- 1.2 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
- 1.3 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2 ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. บริบทด้านการจัดการศึกษาในจังหวัดสกลนคร

- 3.1 ที่ตั้งและเขตการปกครอง
- 3.2 การปกครอง
- 3.3 ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน
- 3.4 จำนวนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสังกัด

ปีการศึกษา 2562

3.5 แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสกลนคร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยการบริหาร

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดมีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ปัจจัยการบริหารและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

มนตรีพิชัย ทรงกิติพพิศาล (2552, หน้า 33) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่ม

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อุ๋นทยา ผาผง (2556, หน้า 13 - 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. ขอบข่ายของการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนไว้แตกต่างกันมากมาย ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่ง ขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14) คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล 4) งานการบริหารทั่วไป

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการ สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121) ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงาน บุคคล การบริหารงานทั่วไป

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 13) ได้สรุปว่า ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานหลัก ๆ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปขอบข่ายงาน สถานศึกษา ไว้ว่าการจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศ และหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้น มีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยใน รายละเอียดที่แตกต่างกัน และสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็น รูปแบบใด หรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อย แตกต่างไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มี งานวิชาการในสถานศึกษาของตนเองด้วยทั้งสิ้น งานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาส่วนงานอื่น ๆ ล้วนมา สนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มีงานหลัก ๆ 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ

3) งานบริหารงานบุคคลและ 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งงานการบริหารวิชาการนั้น เป็นงานที่นับได้ว่ามีความสำคัญที่สุด ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานที่เข้ามาสนับสนุนงานการบริหารวิชาการเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

3. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 9 อ้างถึงใน กาญจนา ไตรรัตน์, 2556, หน้า 19) ได้เสนอว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นทรัพยากร โดยทั่วไป ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ให้ คู้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

สมยศ นาวิกการ (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความ พยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของ องค์การที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหาร กิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยในด้านธุรกิจ ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการจัดการว่า 6 M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) โดยเพิ่ม ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเก็ยง (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร มีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

เยาวเรศ บุษบงค์ (2553, หน้า 4 - 6) การศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหาร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 1.1 บุคลิกภาพ
 - 1.2 แรงจูงใจของภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน
 - 2.1 การตัดสินใจ
 - 2.2 การติดต่อสื่อสาร
 - 2.3 การสร้างแรงจูงใจ
 - 2.4 การบริหารความขัดแย้ง
 - 2.5 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 2.6 การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ
 - 3.1 ผู้นำแบบบงการ

3.2 ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ

3.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.4 ผู้นำประเภทให้การสนับสนุน

4. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

กรรณา ภูมะณี (2556, หน้า 7 - 8) มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยึดหลักตามแนวคิดดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย 5) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 17) ได้การทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยทางการบริหารที่ผู้วิจัยนำมาทำการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ด้านโครงสร้างของโรงเรียน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านบริหารงบประมาณ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 145) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารตัวแปรตาม คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การบริหารตนเอง 4) การบริหารที่ยึดหยุ่นต่อเนื้อเรื่องเป็นระบบ

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 3 - 4) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหาร 2) ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู 3) ปัจจัยด้านนักเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและสภาพบรรยากาศ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

ประกอบด้วย งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ปัจจัยด้านหลักสูตร
ประกอบด้วย งานวิชาการ และหลักสูตรของสถานศึกษา

วรารภรณ์ เกิดผลมาก (2559, หน้า 5) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
บริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
จังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านโรงเรียน 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูและบุคลากรอื่น ๆ
4) ด้านนักเรียน 5) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 5 – 6) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 3
ได้พบว่าปัจจัยการบริหาร ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การกำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน
4) การพัฒนาครู 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6) การนิเทศ ติดตามและประเมินผล 7) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของ
โรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์
สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูโดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน
ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านลักษณะขององค์การ 4) ด้านลักษณะ
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วรารภรณ์ พรหมนิล (2560, หน้า 16) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน

1.1 ด้านวิชาการ

- 1.2 ด้านคุณภาพครูผู้สอน
- 1.3 ด้านผู้เรียน
2. ด้านระบบการบริหารจัดการ
 - 2.1 ด้านคุณภาพผู้บริหาร
 - 2.2 ด้านปัจจัยพื้นฐาน
 - 2.3 ด้านระบบบริหารจัดการ
 - 2.4 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 7 – 8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. โครงสร้างองค์การ
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนการสอน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 11) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

- 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ
- 2) โครงสร้างขององค์การ
- 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 4) กระบวนการบริหาร
- 5) บุคลากร
- 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร
- 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
- 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 9) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 28) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการเรียนรู้อตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33 - 38) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่ นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน รายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	เยาวเรศ บุษบงค์ (2553)	กรุณา ภูมะลี (2556)	บันเต็ดตาภรณ์ ศรีคำภัก (2556)	ยุทธชัยดี ไชยสิทธิ์ 2556	วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557)	ยุวดี ประทุม (2559)	อมรรัตน์ อรรถเนตรเจริญ (2559)	วราภรณ์ พรหมนิล (2560)	ประยงค์ ศรีโกลี (2561)	เมธินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2562)	จุฑามาศ อธิระระโย (2562)	ความถี่
1. ภาวะผู้นำ	/	/	/	/	/		/		/	/			8
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	/	/	/		/	/	/		/	/			8
3. การบริหารจัดการ	/						/	/	/	/			5
4. การพัฒนาบุคลากร			/		/	/	/		/	/		/	7
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		/			/	/		/			/		5
6. โครงสร้างองค์การ			/	/			/		/	/			5
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ				/	/				/	/		/	5
8. งบประมาณ			/		/				/	/	/		5
9. การจูงใจ	/		/						/				3

ตาราง 1 (ต่อ)

	เยาวเรศ บุญสงค์ (2553)	ภรณา ภูมะลี (2556)	บัณฑิตดาภรณ์ ศรีคำภา (2556)	ยุทธศักดิ์ ไชยสีทา 2556	วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557)	ยุวดี ประทุม (2559)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	วราภรณ์ พรหมนิล (2560)	ประยงค์ ศรีโกลี (2561)	พัฒนพงศ์ พัฒนทรัพย์พิศาล (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2562)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	ความถี่
10. การติดต่อสื่อสาร	/			/					/				3
11. การมีส่วนร่วม		/									/		2
12. นโยบายและการปฏิบัติ		/								/		/	3
13. ความร่วมมือจากชุมชน								/			/		2
14. วิสัยทัศน์						/							1
15. การทำงานเป็นทีม			/										1
16. สภาพแวดล้อม										/			1
17. ทรัพยากรการเรียนรู้การสอน									/				1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 12 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) ด้านงบประมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ร้อยละ 40 หรือจากความถี่จำนวนนักวิชาการและนักวิจัย ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ในการพิจารณาคัดเลือก ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภท บทบาทของผู้นำ จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำ จะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุมสั่งการตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำ ในองค์การนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550, หน้า 14 - 15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ไว้ 5 ประการคือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ชนันดา โขติแดง (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงานบุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประหยัด สัสดี (2551, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ความเป็นผู้นำ และหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ เพื่อตัดสินใจให้ผู้ตามดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือส่วนรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ตามต่างกัน

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน

กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จ

สุวรรณี เชยสมบัติ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

เทียน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์ (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่ามีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษา ตามแนวความคิดความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลทำให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาเป็นภาวะผู้นำ และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร การศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น ได้มีผู้ศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำไว้มาก ความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามที เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552, หน้า 42) ได้จัดแบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กร จะต้องมีการกระทำที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้ความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามที่

1.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) แนวความคิดของทฤษฎีเชื่อว่า ผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลธรรมดาในสองลักษณะ คือ ลักษณะทางกายภาพ (physical traits) และลักษณะทางบุคลิกภาพ (personality traits) การศึกษาลักษณะทางกายภาพนั้นเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปร่าง รูปทรง ส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง ส่วนลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นการศึกษาถึงเรื่องลักษณะท่าทาง ความตื่นตัว การรู้จักเข้าสังคม ความทะเยอทะยาน และความคิดริเริ่ม เป็นต้น

1. คุณลักษณะทางร่างกาย ซึ่งหมายถึง ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มียอดคนจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม หมายถึง การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ แต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่าและในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ มีดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความ

กระตือรือร้นความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด ความร่วมมือ ชอบสังคม นักการทูต จากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ มีส่วนในการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

1.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Theory) ทฤษฎีนี้เริ่มต้นประมาณตอนต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงประมาณปี ค.ศ. 1967 เนื่องจากความเจริญทางด้านจิตวิทยาการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ และทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีข้อบกพร่องทางด้านต่าง ๆ นักวิจัยจึงมุ่งมาสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้มี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (leadership functions) และแบบที่ 2 ศึกษาแบบของผู้นำ หรือแบบภาวะผู้นำ (leadership styles) (เสริมศักดิ์ วิชาสาครณ์, 2552 หน้า 48)

การศึกษาแบบภาวะผู้นำ คือ การศึกษาวิธีการจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมากนักวิจัยจะแบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (task-oriented style) กับแบบมุ่งคน (employee-oriented style) ในที่นี้จะนำเสนอแบบผู้นำตามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งไว้ดังนี้

1. แบบผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ การทดลองที่มหาวิทยาลัยไอโอวา สหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1938 และรายงานผล เมื่อปี ค.ศ. 1939 โดยการศึกษาครั้งนั้นเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและประสิทธิภาพของงาน โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (autocratic)

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic)

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez – faire)

ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยให้ผลดีกว่า
ในกระบวนการกลุ่ม

2. ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ โดยการเริ่ม ของ ดร.แคโรล ชาเทิล (Dr. Carroll L. Shartle) ต่อมาปี ค.ศ. 1949 เฮมพ์ฟิล และคูนส์ (John K. Hemplill and Alvin E. Coons) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำ ชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุง LBDQ อีกหลายครั้งโดยบุคคลหลายคน เช่น ฮอลพิน (Halpin) ไวน์เนอร์ (Winer) สตอกคิลล์ เป็นต้น การวัดด้วย LBDQ จะสามารถจำแนกผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ กิจสัมพันธ์ (initiating structure) และมิตรสัมพันธ์ (consideration) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้ นับเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของทั้งงานและคนในการประเมินพฤติกรรมผู้นำ (Drake and Roe, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 50)

2.2 การศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research studies) โดยการนำของ เรนซิส ลิคเคอร์ท (Rensis Likert) การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาใกล้เคียงกับงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มีเป้าหมายเพื่อจำแนกแบบของผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผล เกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิตและประสิทธิผล ผลการวิจัยได้จำแนกผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งผลผลิต (production-centered) และแบบมุ่งคน (employee-centered) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า

2.2.1 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องเชื่อว่าตนเองเป็นคนมีเกียรติ มีความสำคัญ

2.2.2 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กลุ่มในการตัดสินใจ

2.2.3 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักตั้งมาตรฐานในการทำงานค่อนข้างสูง

2.3 การศึกษาผู้นำของกลุ่มที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ในปี ค.ศ. 1974 โดย ดร. โรเบิร์ตเบลล์ (Robert F. Bales) เป็นการศึกษากิจกรรมทางสังคมของกลุ่มย่อยในห้องปฏิบัติการเก็บข้อมูลโดย

การสังเกตโดยตรงผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (task leader) และแบบมุ่งสังคม (socialleader) (Bales อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 51)

2.4 การศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake and Mouton อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2552, หน้า 76) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งคน (concern for people) และแบบมุ่งผลผลิต (concern for production)

1.2.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษากภาวะผู้นำตามสถานการณ์นี้ มีทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่ควรศึกษา คือ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ของฟิดเลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของเฮาส์ (House) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด Hersey & Blanchard เป็นต้น ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552, หน้า 85 – 104) ได้สรุปไว้ ดังนี้

1. ตัวแบบสถานการณ์ ของฟิดเลอร์

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำแบบภาวะผู้นำ ฟิดเลอร์ ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญของบุคคลคนเดียวกันอาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ แต่แรงจูงใจที่แสดงแต่ละพฤติกรรมนั้น ๆ อาจไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ จากการที่ฟิดเลอร์ สร้างแบบทดสอบชนิดสั้น ๆ ซึ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ

1.1 ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (task motivated)

มุ่งในความสำเร็จของงาน

1.2 ผู้นำที่มีแรงจูงใจให้มุ่งสัมพันธ์ (relationship motivated) มีความต้องการเห็นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล (Fiedler and Garcia อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 86)

1.2.4 ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ

ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theory) และแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) เป็นการศึกษากภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานและเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้น แบบการมอบอำนาจ แบบให้มีส่วนร่วมแบบการแนะ

แบบการสั่ง ยกกระตือรือร้นความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง กลุ่ม องค์การให้มีประสิทธิผล จึงทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ เป็นวิธีการ 2 วิธีที่จะช่วยอธิบายวิธีที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 57 – 71) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำเปลี่ยนสภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้ความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขวางขึ้น บุคคลทั้งสองมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ และการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การ การเปลี่ยนแปลงระดับต่ำเป็นการที่ผู้นำสนองความต้องการในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำงานตามมาตรฐานขององค์การโดยการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถูกกระตุ้นให้ทำงานที่ท้าทายและให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น ขณะเดียวกันมีส่วนช่วยให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสามารถช่วยให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงสุด มีผลงานมากกว่าระดับที่คาดหวังการที่สามารถปฏิบัติงานได้ก็เพราะว่า ผู้นำมีความสามารถที่จะคลี่คลายผู้ใต้บังคับบัญชา ยกเกณฑ์ของความสำเร็จให้มีระดับสูงขึ้น และสามารถช่วยให้แก้ปัญหาได้หลายวิธี

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ต่างก็มีส่วนที่คล้ายกันและต่างกัน ในส่วนที่ต่างกันนั้นต่างกัน 2 ประการที่สำคัญ คือ ประการแรก แม้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทราบความต้องการในปัจจุบัน และเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก ในประเด็นที่ว่าได้พยายามยกกระตือรือร้นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น การยกกระตือรือร้นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำได้โดยยกกระตือรือร้นความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ และปฏิบัติงาน เช่น ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบมากขึ้น ให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ประการที่สอง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงรุก โดยที่ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหาของตนเองและของผู้อื่น

ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (leadership as bartering) โดยการ “ให้” อะไรบางอย่างเพื่อที่จะ “รับ” อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน เช่น แลกการทำงานให้ดีกับการขึ้นเงินเดือน และประสิทธิภาพการทำงานกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่เห็นด้วยตาและเป็นการสนองความต้องการขั้นต่ำ

สำหรับลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ การเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง (leadership as building) เป็นการปลูกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง ส่งเสริมชื่อเสียง ศักดิ์ศรี เกียรติยศและความสำเร็จของบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงานมุ่งพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่ง คือ การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (leadership as bonding) ยกกระต๊อบคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติทั้งของผู้นำและผู้ตาม เป็นการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับสถาบัน มุ่งความยุติธรรม ความเสมอภาค เชื่อมมั่นในความสามารถของบุคคล บริหารโดยการมีส่วนร่วมปลูกฝัง จิตสำนึกบุคลากรต่าง ๆ ให้ผูกพันกับสถาบัน มิใช่ผูกพันกับผู้บริหาร

2. บรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความหมายของบรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยาภาคของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24 – 25) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียม ประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็น

บรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงจังความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง กำแกเลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประเพณีและวิถีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วย

ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภวะบุตร (2555, หน้า 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือบรรยากาศองค์การ ถ้าหากบรรยากาศองค์การไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์การนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์การดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้สูง

ลัดดา อ่ำสอาด (2555, หน้า 9 – 10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่า การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร

2.1 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยงและมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เกื้อกูลกันมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

3. การบริหารจัดการ

3.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31) ให้ความหมายของการบริหาร การศึกษาว่า คือ การดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยกระบวนการ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาในทุก ๆ ด้าน จนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กมลลา สุขเกษม (2555, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการในการจัดกิจกรรมหลาย ๆ อย่างภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมต่าง ๆ โดยมุ่งหมายให้สมาชิกเป็นคนที่ดีในสังคมและประเทศชาติ

เรวัต ภิรมย์โกศลภักดิ์ (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าเป็นกระบวนการที่จัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยจะขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร บุคลากรครู อาจารย์ นักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ศรีเรือน ยิ้มย่อง (2556, หน้า 11) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาที่จะส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ การมีคุณธรรม และมีจริยธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการในการงานที่ได้รับมอบหมายนั้นก็คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนของชาติ ให้ได้รับการศึกษาครอบคลุมทั้งสาระ การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ต้องมีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการ

จัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 165) ได้สรุปกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดความสำเร็จ ดังนี้

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และให้มีการกำหนดมาตรฐานงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. การสรรหาและการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ต้องให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ อย่างแท้จริง
4. ต้องจัดการฝึกอบรม / สัมมนาผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจพัฒนาทักษะ และปรับบทบาทที่เกี่ยวกับการบริหาร และจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ให้ชัดเจน
5. ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด
6. จัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา
7. ให้การสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามแนวการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน และสามารถรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองแบบเบ็ดเสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 38 – 69) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นฐานสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการที่ดีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลักสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส

4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักการบริหารจัดการความรู้ และ 8) หลักเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นกฎระเบียบข้อบังคับและใช้เป็นข้อตกลงในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับภาครัฐและระดับประเทศ ที่บังคับใช้อย่างเป็นธรรม เสมอภาคเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2. หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

3. หลักความโปร่งใส เป็นพฤติกรรมที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ที่รู้เห็นได้ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจการกระทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ ปราศจากคอร์รัปชัน

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการให้บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนร่วมประเมินผล

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นภาระของคนที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จลุล่วง

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

7. หลักการบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นระเบียบ ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

8. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล การแสดงผลลัพท์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม โดยจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 8) กล่าวถึง รายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ

การประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.1 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
 - 1.2 การวางแผนและดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 - 1.3 การวางแผนการบริหารและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ
 - 1.4 การวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
2. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้นสรุปได้ว่า ในด้านการบริหารจัดการนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบาย และแผนการจัดการศึกษา มีระบบงานธุรการที่เกะทัดรัด และคล่องตัว มีระบบอำนาจหน้าที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดี และโรงเรียนควรจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากร

4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง วิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้ง

ระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการเข้าถึงถึงความสอดคล้องกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

ชมพล ภูบาล (2556, หน้า 37 – 38) กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีควมหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็น ประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์ สูงสุดเต็มที่
3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศ ในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความ เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร
4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงานลดขั้นตอนต่าง ๆ จาก โครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)
5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะ วินัยแห่งตน

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะ สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการ เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ถวิล มาตรเลี่ยม (2545, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 47 – 49) ได้กล่าวถึง ภาระหน้าที่หลักสำคัญยิ่งของการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

ระดับบุคคลและประสิทธิผลของบุคคล

1. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนเกิดแรงจูงใจ และรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน
2. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ
3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. เพื่อช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนมีโอกาส สะท้อนความคิดเห็นต่อจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียน
5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน
6. เพื่อดูแลรักษา และปรับปรุงสภาพความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล

7. สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

ระดับกลุ่มบุคคลและประสิทธิผลของกลุ่ม

1. เพื่อกระตุ้นความร่วมมือภายในกลุ่ม
2. เพื่อสร้างสปีริตทีมงาน
3. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและกัลยาณมิตร
4. เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลายภายในกลุ่ม
5. เพื่อปรับปรุงประสานงานภายในกลุ่ม
6. เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม

7. เพื่อปรับปรุงการสื่อความหมายที่ดีขึ้นภายในสมาชิก
ของกลุ่ม
8. เพื่อสร้างความคิดที่ดีกว่า ตลอดจนแนวทางการ
แก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ดีกว่าภายในกลุ่ม
- ระดับโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน
- และการสอนในโรงเรียน
1. เพื่อความมั่นใจหรือสร้างคุณภาพของการเรียน
 2. เพื่อปรับปรุงการบริหารบุคลากร
 3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง
 4. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกและเปิดเผยในหมู่คณะ
บุคลากร
 5. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารความเข้าใจ และพัฒนา
ภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน
 6. เพื่อให้สมาชิกทุกคนของโรงเรียนได้ใช้หรือเข้าถึง
นวัตกรรมทางการศึกษา
 7. เพื่อกำหนดปัญหาความต้องการและการพัฒนาโรงเรียน
ในระยะยาว
 8. เพื่อบรรลุถึงการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่าง
กว้างขวางของมวลสมาชิกในโรงเรียน
- การพัฒนาและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล
และระดับโรงเรียนทั้งหมดเป็นผลกระทบซึ่งกันและกัน นั่นคือ ยิ่งพัฒนาระดับบุคลากร
แต่ละคนให้มีประสิทธิภาพมากเท่าไรก็ยิ่งส่งผลต่อการพัฒนาระดับกลุ่มและระดับโรงเรียน
มีประสิทธิผลมากเท่านั้น ในทางกลับกันก็เป็นเช่นเดียวกันและที่สำคัญการพัฒนาทุกระดับ
จะต้องเน้นให้เกิดประสิทธิผล 3 ด้าน (Domain) กล่าวคือ 1) ด้านความรู้ความคิด
(Cognitive Domain) 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Domain) ด้านพฤติกรรม เทคนิค
ต่าง ๆ (Behavior/Techniques)
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
 2. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ร้อยรัดกับการ

นิเทศจากภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยง
ของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากลับคิด
กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงาน
ร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและ
พัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับ
การอบรม ร่วมประชุมสัมมนาฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้
แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษา

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้สะสม
ประสบการณ์ทางวิชาชีพการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร
เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะ
บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการ
เรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุป
ได้ว่า การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบาย และมาตรฐานในการพัฒนาครูและ
บุคลากรรวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึง
ความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็น
ระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูป
การเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้น
ที่การพัฒนาตนเอง

5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

5.1 ความหมายของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ชวลิต ชูกำแหง (2555, หน้า 13) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งที่เป็นเอกสาร หลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมและสื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

ชัยวัฒน์ หงษ์สุวรรณ (2559, หน้า 23) หลักสูตร หมายถึง เนื้อหา กระบวนการและกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียนให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ พัฒนาทักษะและเปลี่ยนเจตคติให้คิดและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถ

ชนิดพร ทศคร (2560, หน้า 20) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แนวการจัดประสบการณ์ทั้งมวลและ/หรือเอกสารที่มีการจัดทำเป็นแผน การจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษา โดยมีการกำหนดวิธี การจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ทั้งในและนอกโรงเรียนและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและประชาชาติ

รุ่งทิวา ปุณะตุง (2560, หน้า 53) หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่โรงเรียนจัดไว้ให้แก่ผู้เรียน ภายใต้การดูแลควบคุมของโรงเรียน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะตามที่สังคมมุ่งหวัง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาได้จัดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้ให้เรียนให้เป็นคนดี เก่ง มีความสุข ตลอดจนมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

ส่วนการจัดการเรียนการสอน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปวรศา นามสีพันธ์ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึง วิธีสอนที่สามารถสร้างพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง สอดคล้องกับความสามารถ ศักยภาพและความต้องการของตนเองอย่างเต็มที่ที่เป็นวิธีการสอนที่จะเน้นเป็นรายบุคคลหรือทั้งกลุ่ม ครูอาจจะใช้วิธีการสอนหลากหลาย อาจใช้การอภิปรายการแสดงบทบาทสมมติ การใช้จำลอง สถานการณ์การสอนแบบการแก้ปัญหา โดยผู้เรียนมีอิสระในการใช้ความคิด การค้นคว้า

การทดลอง รวมไปถึงการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

วรารภรณ์ พันธุ์แก้ว (2560, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอน หมายถึง แบบแผนการดำเนินการสอนที่จัดเป็นระบบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด โดยจัดขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอนโดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้าไปช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

คำปะเลียด สีสุวันนะ (2561, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติของตนเอง เกิดพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยใช้กระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งของครูผู้สอนและผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ

ซึ่งจากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาได้จัดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้ให้เรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นงานที่มีความสำคัญ of โรงเรียน มีหน่วยงานและนักวิชาการได้เสนอความคิดเห็นดังต่อไปนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551, หน้า 35 – 39) เสนอว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

1. การดำเนินการระดับสถานศึกษา จะดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการ

บริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียนรวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้น ๆ

2. การดำเนินการระดับชั้นเรียน จะดำเนินการโดยครูผู้สอน แต่ละคนในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกันอาจพิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครู แต่ละคนรับผิดชอบนั้นอาจมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการสอน หรือวิธีการวัดประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการ หรือคณะทำงานซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน

โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยมีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพปัญหา จุดเน้น ความต้องการของชุมชน และของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตร พรอมนั้นนี้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยนำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดประเมินผล

ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการ ก็นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ให้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตร สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม

5. ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยครูผู้สอนนำหลักสูตร สถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

6. วิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตร โดยดำเนินการ ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็น ข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนการสอน

ทิศนา แคมมณี (2551, หน้า 23 – 25) ได้กล่าวว่า ครูและนักเรียน มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ได้แก่

1. ด้านการเตรียมการสอน ครูต้องศึกษาและวิเคราะห์เรื่อง ที่จะสอนให้เข้าใจ ศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลาย วางแผนการสอน โดยการกำหนด วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอดและกำหนด รายละเอียด ให้ชัดเจน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญหรือเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อ วัสดุการเรียนการสอนให้เพียงพอ เอกสาร หนังสือหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น ติดต่อประสานแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งที่เป็น บุคคล สถานที่ หรือสื่อทัศน วัสดุต่าง ๆ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เครื่องมือ ประเมินผลการเรียนรู้ ห้องเรียนหรือสถานที่เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การจัด โต๊ะ เก้าอี้ในลักษณะต่าง ๆ

2. ด้านการสอน ครูควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้น ผู้เรียนให้สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่เตรียมไว้ โดยอาจ มีการปรับแผนให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานการณ์ที่เป็นจริง ดูแลให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรม การเรียนรู้ กระตุ้นผู้เรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่ สังเกตและบันทึกพฤติกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งเหตุการณ์ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของ

ผู้เรียนที่เกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม ให้คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้เรียนตามความจำเป็น บันที่ปัญหาและข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้น ให้การเสริมแรงผู้เรียนตามความเหมาะสม ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานการเรียนรู้ ของผู้เรียนและให้ข้อมูลเนื้อหา ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้เรียนตามความเหมาะสม

3. ด้านการประเมินผลในด้านการประเมินผล ครูต้องมีบทบาท และยึดหลักการประเมินผล โดยเก็บรวบรวมผลงานและประเมินผลงานของผู้เรียน และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในแผนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 25 – 26) เสนอว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะ สำคัญที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน

1. หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้

ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมี ความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการ ทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม

2. กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนต้อง อาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของ หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณา การ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย

กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้
 ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี
 บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ
 ในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ

3. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจ

ถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกวิธีสอนและเทคนิค สื่อ แหล่งเรียนรู้
 การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐาน
 การเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนด

4. บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตาม

เป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

4.1 บทบาทของผู้สอน

ผู้สอนควรศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็น

รายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของ
 ผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะ กระบวนการ
 ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและ
 พัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และ
 ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม
 นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและ
 ระดับพัฒนาการของผู้เรียน และวิเคราะห์ผลการประเมินแล้วนำมา ใช้ในการซ่อมเสริม
 และพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

4.2 บทบาทของผู้เรียน

ผู้เรียนควรกำหนดเป้าหมาย วางแผนและ

รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์

สังเคราะห์ข้อความรู้ ตั้งคำถามคิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ลงมือปฏิบัติจริง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู ประเมินและพัฒนาระบบการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. โครงสร้างองค์การ

6.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ยุทศศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 14) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชา และมีกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

คำเตียง กำแกเลี้ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจก

บุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุม การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 126) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมไว้ว่าการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารเพื่อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Hodge and Anthony (1998, pp. 373 – 379 อ้างถึงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึง ลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมการ

พัฒนาบุคลากร

5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 28) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

คำเตียง ก่าเกลี้ยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์

การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ณรงค์ สมพงษ์ (2552, อ้างถึงใน รัตนา พุ่มนันทน์, 2559, หน้า 25 - 26) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยทั่วไป มี 6 ประเภท คือ

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI – computer assisted instruction) เป็นการนำเอาคำอธิบาย บทเรียนมาบรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ แล้วนำบทเรียนนั้นมาแสดงแก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนอ่านคำอธิบายนั้นแล้ว คอมพิวเตอร์จะทดสอบความเข้าใจว่าถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องก็ต้องมีวิธีการอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้น แล้วถามซ้ำอีกซึ่งปัจจุบันมีพัฒนาการถึงระดับใช้สื่อประสม และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

2. การศึกษาทางไกล เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ ออกรายการให้ผู้เรียนศึกษาเองตามเวลาที่ออกอากาศไปจนถึงการใช้ระบบแพร่ภาพผ่านดาวเทียม หรือการประยุกต์ใช้ ระบบประชุมทางไกล โดยผู้สอนและผู้เรียนสามารถสื่อสารถึงกันได้

3. เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ครูอาจารย์ และนักเรียนมีโอกาส ใช้เครือข่ายเพื่อแสวงหาความรู้ที่อยู่อย่างมากมายในโลกและใช้บริการต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา เช่น บริการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) การเผยแพร่และค้นหาข้อมูลในระบบเวปไซด์ ไรด์ เวิร์บ (world wide web) ซึ่งปัจจุบันมีเครือข่าย school net ที่เนคเทคได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้น มีโรงเรียนต่าง ๆ เข้าร่วมโครงการนี้เป็นจำนวนมาก และยังมีเครือข่ายกาญจนาภิเษกที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการกระจายความรู้ให้ประชาชน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้แต่อย่างใด

4. การใช้งานในห้องสมุด มีการส่งเสริมให้ห้องสมุด มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนมีความร่วมมือในการให้บริการในลักษณะเครือข่าย เช่น โครงการพูลเน็ต (pulinet: provincial university library network) และโครงการไทยลิเน็ต (thailinet: thai library network) การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้ได้รับความสะดวกมากขึ้น เช่น บริการยืมคืน การค้นหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

5. การใช้งานในห้องปฏิบัติการ โดยใช้การจัดการทำงานในห้องปฏิบัติการร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น การจำลองแบบ การออกแบบวงจรไฟฟ้า การควบคุม และการทดลอง

6. การใช้งานประจำและการบริหาร เช่น การจัดทำประวัติ นักเรียน นักศึกษา การลงทะเบียน การแนะนำศึกษาต่อ ข้อมูลผู้ปกครอง ข้อมูลครู ซึ่งการมีข้อมูลดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์สามารถติดตามและดูแลนักเรียนได้ดีขึ้น

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43 - 44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุน การรับรู้ ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษา สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนิน การติดตามและประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในเกือบทุกวงการทั้งทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน และกำหนดผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูล

อย่างเหมาะสมจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

8. งบประมาณ

8.1 ความหมายของงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 25) ได้สรุปว่า งบประมาณหมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน คือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่า ปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องอนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

สมจิตร ยะจอม (2554, หน้า 12) ได้สรุปว่า งบประมาณหมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ปราณี साโพรวัน (2558, หน้า 29) ได้สรุปว่า งบประมาณเป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ-จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

จากความหมายของงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณหมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการ

บริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

8.2 แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 39) กล่าวว่าการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 58) ได้ให้หลักการและแนวคิดในการบริหารงบประมาณไว้ว่า

1. ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

- 2.1 การวางแผนงบประมาณ
- 2.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต
- 2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- 2.6 การบริหารสินทรัพย์
- 2.7 การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปในลักษณะของวงเงินรวมแก่สถานศึกษา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

จากแนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณดังกล่าว สรุปได้ว่า งบประมาณเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจ สถานศึกษา ในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) การบริหารจัดการ 5) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 8) งบประมาณ ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้งหมด เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยการบริหารเหล่านี้ไปเป็นปัจจัยการบริหารโรงเรียนในการวิจัยต่อไป

ประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้
 ดำรง ทับแสง (2551, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

2. ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียนไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข คณะครูพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

มณีรัตน์ บุญเย็น (2550, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ

ต่อไปนี้เป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ปณิตา เกษศิศิลป์ (2552, หน้า 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารรถในการดำเนินงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมและคุณธรรมมีระเบียบวินัยด้วยหลักการวิถีชีวิตของศาสนารวมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

นงนุช สมุทรดนตรี (2556, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง คุณภาพของผู้เรียนที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนมีความสุข คณะครูพึงพอใจกับผลผลิต และการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 12 - 15) ได้เสนอว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อเป็นรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน นั้นหมายความว่า

กระทรวงศึกษาธิการต้องการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่ายให้เกิดประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษานั้นเอง

วิทยา สวณกุลลาบ (2558, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Schein (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) มองประสิทธิผลของระบบองค์การโดยให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการทำให้ลุล่วงจากความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนข้างต้น

จากความหมายของประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รวม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารบุคคลและด้านงานบริหารทั่วไป

3. ขอบข่ายภารกิจประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ขอบข่ายภารกิจประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นขอบเขตแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ โดยสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 22) ได้เสนอว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ ต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่เรียกว่า “ธรรมภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดยบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ

ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานหลักที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกให้ในการสร้างคน และสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงนำขอบข่ายภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รวม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป มาเป็นกรอบในการศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดและขอบข่ายงานที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

3.1 งานบริหารงบประมาณ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้ สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 30 - 31)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกับและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ งบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณ ต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุม งบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารหลักการงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรสถานศึกษา อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานผลการดำเนินงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลังให้สถานศึกษาอื่นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้วรรวมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงาน ทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า งานบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการประมาณการบริหาร กิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผน โดยการจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

3.2 งานบริหารบุคคล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ

ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ, ราชกิจจานุเบกษา, 2550 หน้า 31 - 32)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความถูกต้องและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง
 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 6. การลาทุกประเภท
 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 12. การออกจากราชการ
 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติมีขอบข่ายงาน

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สรุปจากข้อมูลข้างต้น การบริหารงานบุคคลได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรทำได้ด้วยวิธีการ ฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3.3 งานบริหารวิชาการ

3.3.1 ความหมายของงานบริหารวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงานบริหารวิชาการไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

กุลชญา เทียงตรง (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้วยความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษา

สิริลักษณ์ แพรพรม (2550, หน้า 18) สรุปได้ว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพทางการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้น แนะนำ

และประสานงานให้ครูร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี มีคุณภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, หน้า 25) ได้เสนอว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการอบรมศิษย์ธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร ทาทราย (2552, หน้า 13) ได้สรุปเรื่องการดำเนินงาน วิชาการว่า เป็นงานที่สำคัญและมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมตามหลักสูตร และกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรเป็นหัวใจและงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง ดำเนินการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน และทำกิจกรรมทุกชนิดเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งการวัดผล ประเมินผลด้วยซึ่งความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดการด้าน ประสบการณ์ทุกชนิดภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การดำเนินงาน วิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิด พลวัตร (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและ คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

รุ่งชัชดาพร เวระชาติ (2553, หน้า 30) ให้ความหมายของ การดำเนินงาน วิชาการว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับ

การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของ สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการเรียน การสอนให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

3.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29 – 31) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการออกเป็น 17 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ การนำหลักสูตรแม่บทมาปรับเพิ่มให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง อันจะนำไปสู่การใช้ ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการ ประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องจัดทำสาระของ หลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นนอกจาก โรงเรียนจะจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา แล้วยังต้องเพิ่มหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองตอบต่อ ความต้องการของท้องถิ่นที่โรงเรียนอยู่อีกด้วย ความหมายของหลักสูตรท้องถิ่นก็คือการ ดำเนินงานจัดทำขยายเพิ่มเติมเรื่องที่สำคัญที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติม ตามความต้องการของท้องถิ่น เป็นการเสริมสร้างต่อยอดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เต็มตาม ศักยภาพและนำไปสู่มาตรฐานของหลักสูตร

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ คือ สถานศึกษาต้องมีการ วางแผนเพื่อการบริหารวิชาการภายในสถานศึกษา คือ กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย ของสถานศึกษา การประเมินผลงาน การร่วมมือในการทำงาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ได้กำหนดหลักการ ในการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ประกอบด้วย

การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลาง ส่งเสริมให้ครู
 ทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริม
 ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
 ความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้น
 การนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนา
 กระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพ
 สถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วน
 ร่วมของทุกฝ่าย จัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
 เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการ
 เรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้
 ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้
 หลักสูตร ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความ
 เหมาะสม

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครู

ทำแผน การจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ
 สนใจ ความถนัดของผู้เรียน ผูกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์
 การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และ
 การปฏิบัติจริงจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู การวัดผล
 ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และ
 ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการ
 การปฏิบัติและผลงาน

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ประกอบด้วย ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงาน
 วิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ
 การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย
 ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและงานวิชาการ
 กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 สํารวจแหล่งการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครั
 องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่ง
 เรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน
 ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย จัดระบบการนิเทศงาน
 วิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการ
 เรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการ
 จัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่
 การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของ
 สถานศึกษา การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษา
 ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่
 การศึกษา

9. การแนะแนว ประกอบด้วย จัดระบบการแนะแนวทาง
 วิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา ดำเนินการแนะแนวศึกษาโดยรวมมือของครูทุกคน
 ในสถานศึกษา ติดตามประเมินผลการจัดการระบบ และกระบวนการแนะแนวทาง
 การศึกษาในสถานศึกษา

10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
 การศึกษา ประกอบด้วย จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกัน
 คุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของ
 สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา
 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
 การศึกษา วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
 ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามแผนและ
 ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสาน
 ความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ
 ภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสำนักงาน
รับรองมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษา
เพื่อเป็นฐานในการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
ประกอบด้วย การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้
เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และ
คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น
เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่นกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของ
สถานศึกษา โดยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาดูแลอดจนวิทยาการภายนอกและภูมิปัญญา
ท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี
ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจน
ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของ
ชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยง
หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อ
ส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน
การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น

13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล
ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร
วิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่ม
ความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา
ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กร

เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกัน จัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและ ปริมาณเพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือ ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตรวจสอบและประเมิน ผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

15. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม ประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียน การสอน

16. พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการร่วมกัน กำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อ

การศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะไร และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุปแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร

3.4 งานบริหารทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพสมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ, ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 32 - 33)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการ ศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร และเป็นการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยีที่สมัยใหม่

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับทั้งทางศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสามะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไป คือ การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐาน การศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การประชาสัมพันธ์ งานประสานราชการ การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การจัดระบบการ ควบคุมภายในหน่วยงาน การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม งานบริการสาธารณะ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประสานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงาน กิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานงาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา

จากขอบข่ายภารกิจซึ่งเป็นงานหลักที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดได้กระจายอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล ด้านงานบริหาร วิชาการ และด้านงานบริหารทั่วไป ตามที่กล่าวมาแล้ว โดยขอบข่ายภารกิจดังกล่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องดำเนินการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่สถานศึกษาที่ตนเองบริหารจัดการอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำงานทั้ง 4 ด้านมาเป็นกรอบประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

บริบทด้านการจัดการศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ในบริบทของการจัดการศึกษาในจังหวัดสกลนคร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร (2562, หน้า 63 – 69) เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ภายในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอบริบททั่วไปและบริบทด้านการศึกษาของจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1. ที่ตั้งและเขตการปกครอง

จังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ เส้นรุ้งที่ 16 องศา 45 ลิปดา ถึง 18 องศา 15 ลิปดาเหนือ และเส้นแวงที่ 103 องศา 15 ลิปดาถึง 104 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีขนาดพื้นที่ประมาณ 9608.76 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 6003602 ไร่ ตั้งอยู่เหนือระดับน้ำทะเล 172 เมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 647 กิโลเมตรทางรถยนต์ห่างจากสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 2 จังหวัดมุกดาหาร ประมาณ 120 กิโลเมตร และสะพานมิตรภาพไทย-ลาวแห่งที่ 3 จังหวัดนครพนม ประมาณ 90 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จังหวัดสกลนคร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือจรดอำเภอเฝ้าไร่ อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย
อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ อำเภอนาทม อำเภอศรีสงคราม
จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออกจรดอำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาแก
อำเภอวังยาง อำเภอปลาปาก อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้จรดอำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร อำเภอนาคู อำเภอเขาวง
อำเภอสมเด็จ อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอวังสามหมอ อำเภอกุมภวาปี
จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตกจรดอำเภอไชยวาน อำเภอหนองหาน อำเภอทุ่งฝน
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2. แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสกลนคร

วิสัยทัศน์

“สกลนครเป็นจังหวัดที่มีคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพคนทุกวัยให้
สู่ท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
สู่ระดับชาติและสากล
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้
สอดคล้องกับความต้องการของชาติเพื่อรองรับสู่สากล
3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาท้องถิ่น
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม
ของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียน นักศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
และมาตรฐานสากล
2. ประชาชน มีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง
3. องค์กร และหน่วยงานทางการศึกษา มีระบบบริหารจัดการ
ที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
4. องค์กรเอกชน ประชาชน และครอบครัว มีส่วนร่วมในการพัฒนา
การศึกษาและพัฒนาศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ
2. การพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดผล
และการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา

4. ผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ
5. สร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. สกจนครเมืองแห่งการพัฒนาการเกษตรผสมผสานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่
8. สกจนครเมืองแห่งการพัฒนาการเกษตร พืชสมุนไพร เกษตรปลอดภัยการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
9. สกจนครเมืองแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการแข่งขัน

3. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 ข้อ 11 เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้อำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทและทุกสังกัดในจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,217 แห่ง มีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 660 แห่ง
 - 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 175 โรงเรียน
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 258 โรงเรียน
 - 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 182 โรงเรียน

- 1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
จำนวน 45 โรงเรียน
2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 49 แห่ง
 3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 4 แห่ง
 4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 24 แห่ง
 5. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จำนวน 18 แห่ง
 6. สำนักบริหารการศึกษพิเศษ จำนวน 2 แห่ง
 7. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำนวน 6 แห่ง
 8. สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จำนวน 451 แห่ง
 9. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 1 แห่ง

4. จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามสังกัดปีการศึกษา 2562

ตาราง 2 จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตาม
สังกัดโดยแต่ละสังกัด มีข้อมูลพื้นฐานดังต่อไปนี้

	สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	จำนวน/คน
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	2140
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	2211
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	1881
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23	2245
	รวมทั้งหมด	8477

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งอยู่ที่
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีอำเภอที่รับผิดชอบทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วย
อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว

อำเภอต่างอย อำเภอกุฉินารายณ์ และอำเภอกุดบาก มีโรงเรียนในสังกัด 175 โรงเรียน และมีผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,140 คน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยพัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีอำเภอที่รับผิดชอบทั้งหมด 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสว่างแดนดิน อำเภोजริญศิลป์ อำเภอส่องดาว อำเภอวาริชภูมิ อำเภอพังโคน อำเภอนิคมน้ำอูน และอำเภอพรรณานิคม มีโรงเรียนในสังกัด 258 โรงเรียน และมีผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,211 คน

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติ
2. จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและสากล
3. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานชาติ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล
3. ผู้เรียนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอวารินวิบูลย์ เลขที่ 530 หมู่ที่ 5 ถนนเต็อเจริญ ตำบลวารินวิบูลย์ อำเภอวารินวิบูลย์ จังหวัดสกลนคร มีอำเภอที่รับผิดชอบทั้งหมด 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอวารินวิบูลย์ อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล อำเภอบ้านม่วง มีโรงเรียนในสังกัด 182 โรงเรียน และมีผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1881 คน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ คุณภาพผู้เรียนอยู่ในอันดับหนึ่งในสิบของประเทศ พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทยภายในปี 2563

พันธกิจ

พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้

ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลัก
ธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน
และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการทำงาน
แบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนใน
การจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา
รูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
7. หน่วยงานทุกระดับพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและระบบข้อมูล
สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตั้งอยู่ที่ถนน
ใสสว่าง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่รับผิดชอบทั้ง 19 อำเภอ
ในจังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด 45 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับ
มัธยมศึกษาและมีผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2245 คน
วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นองค์กร
จัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยง
ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำ
หลักสูตรและจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
ทุกกลุ่มเป้าหมายสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
2. ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้
ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจารณญาณ
ตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล
3. ส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน
การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา
5. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา สหวิทยาเขตและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
6. ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือ
ทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าหมาย

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 23 มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยจึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม
จริยธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
อย่างมีความสุข
2. ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียน
การสอนตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนา
ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 4. ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
การวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
 5. สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 6. สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและ
เพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามี
ประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 8. สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง
 9. สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า
และการลงทุน
 10. สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ
- จากบริบทด้านการจัดการศึกษาในจังหวัดสกลนคร กล่าวสรุป
ได้ว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร มีเขตพื้นที่รับผิดชอบภายในจังหวัดสกลนคร
ทั้งหมด 4 เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาตามที่
กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท
และทุกสังกัดในจังหวัดสกลนคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ไพบุลย์ กุลอ๊ก (2553, หน้า 97 – 101) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 420 คน แยกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 140 คน ครูผู้สอน จำนวน 140 คน และประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวน 140 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่างกันคือผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความเห็นเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3

โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 5) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษานำไปใช้และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน

กรรณา ภูมะลี (2556, หน้า 151 – 155) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียน มีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 130 – 132) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงิน การควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 119 – 121) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครูมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

สุริดา หลังจิ (2556, หน้า 102 – 108) ได้ทำวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน

2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนและ 4) เพื่อประมวล ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนกลุ่ม ตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สันผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากและ 4) ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น และควรมีการนิเทศการศึกษาเป็นระยะ ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ควรมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ควรกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การจัดหาพัสดุควรมีสภาพคล่อง ควรมีการควบคุม ดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ควรจัดทำบัญชีการเงินให้เป็นปัจจุบัน และควรมีการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านการบริหารงานบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการจัดระบบและจัดทำทะเบียนประวัติของครูและการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมีความโปร่งใสและชัดเจน และด้านการบริหารทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ควรเอาใจใส่ในการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ควรให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนและควรให้มีแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

พิบูล ไชยแสน (2557, หน้า 123 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (principal component analysis) ทำให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มปัจจัยใหม่เป็น 7 กลุ่มปัจจัย เมื่อพิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนรวมจากมากไปหาน้อยสามารถจัดเรียงลำดับตัวแปรค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor loading) ในแต่ละปัจจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 5 ด้านความร่วมมือจากชุมชน องค์ประกอบที่ 6 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 ถึง 0.857 และองค์ประกอบทั้งหมด สามารถอธิบายการบริหารงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.947 ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .500 .193 .085 .069 และ .084 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .538 .174 .086 .084 และ .081 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .265 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .362 โดยสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนา และส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป

แพว เณลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 117 – 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครู เห็นว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษาในระดับมากเรียง ตามลำดับ คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านองค์การ และด้านผลตอบแทนของครู ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้าน จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านความประพฤติกในการรักษา วินัย ส่วนด้านความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 47.1

รัชดาพร ชื่นนุกข์ม (2557, หน้า 87 – 88) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปร พยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถ ร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 200 – 202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานแตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 -.01 และการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านงบประมาณไว้ด้วย

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 157 - 161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจ

พยากรณ์มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 216 – 222) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัย ทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบาย สู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561, หน้า 143 – 151) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน

ศึกษาธิการ ภาค 11 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 5) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 360 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 122 คน และครูผู้สอน จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X4)

7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 175 – 189) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 358 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 105 คน และครูผู้สอน จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (X8) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X10) ด้านภาวะผู้นำ (X1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X7) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้านพบว่า ยังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X6) ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y2) ได้และด้านการพัฒนาบุคลากร (X2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจของครู (Y3) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 159 – 162) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน พบว่า 3.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ทางการบริหารโดยรวมมีความแตกต่างกัน 3.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3.3) ผู้ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกันพบว่า 4.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 4.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4.3) ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบลโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30655

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 169 - 171) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่า

มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน (X8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X1) และด้านการจูงใจ (X5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 1.749 + 0.286 X8 + 0.114 X4 + 0.094 X1 + 0.076 X5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z' = 0.435 ZX8 + 0.172 ZX4 + 0.130 ZX1 + 0.105 ZX5$

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Gold (2000, p. 295) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย พบว่าการจัดการศึกษาของชุมชนเป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับผู้บริหารทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าในด้านสังคมและวัฒนธรรมแก่โรงเรียน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Kirk and Jones (2004, p. 98) ได้กล่าวถึงลักษณะของประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนว่าประกอบด้วย 7 ลักษณะ คือ

- 1) พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (Clear School Mission) คือ การที่โรงเรียนมีพันธกิจร่วมกันในการทำงาน มีความเข้าใจและมีพันธกิจเดียวกันในการจัดการเรียนการสอน มีกระบวนการประเมินการเรียนการสอนและความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเน้นไปที่ครูผู้สอนในเรื่องของความต้องการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งทักษะทางวิชาการ (Academic Skills) และความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive Abilities)
- 2) การตั้งความคาดหวังกับความสำเร็จสูง (High Expectations for Success) การตั้งความคาดหวังในเรื่องความสำเร็จสูงในที่นี้ คือ การที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับความปรารถนาของครู (Teacher Excellence) ความร่วมมือ (Collaboration) และการติดตาม (Monitoring) ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่านักเรียนจะได้รับความรู้อย่างเต็มที่จากครูที่มีความสามารถ โดยที่ “โรงเรียนต้องเป็นสถานที่ที่นักการศึกษาทุกคนมีคุณค่าในการเป็นผู้สร้างกลุ่มที่เข้มแข็งและน่าประทับใจในการเรียนรู้ การเติบโตและการพัฒนา (places where every educators is recognized as a valuable contributor with unique strengths and impressive potential to learn grow and improve)”
- 3) การมีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน (instructional leadership) โรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการนำพันธกิจของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะต้องมีการสร้างความรู้สึกร่วมกัน (share) กับบุคลากรของโรงเรียน และหลีกเลี่ยงการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความสามารถเพียงคนเดียวแต่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (1) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (effective administrative leadership) (2) การมีความคาดหวังทางบวก (positive expectations) (3) การมีหลักสูตรบูรณาการที่เข้มแข็ง (strong integrated curriculum) (4) การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) (5) เปิดโอกาสให้โรงเรียนสาขามีความรับผิดชอบในการสอนและความสำเร็จ (campus wide responsibility for teaching and success)
- 4) การมีโอกาสในการเรียนรู้และมีเวลาในการทำงาน (opportunity to learn and time on task) ครูและผู้บริหารต้องจัดการให้มีความสมดุลระหว่างการเพิ่มขึ้นของหลักสูตรและข้อจำกัดในเรื่องเวลาการจัดการเรียนการสอน
- 5) การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสงบเรียบร้อย (safe and orderly environment) บรรยากาศของโรงเรียน (climate) ต้องไม่มีการกดขี่ข่มเหงและนำไปสู่บรรยากาศแห่งการเรียนการสอน ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจะต้องมีความปลอดภัยและสงบเรียบร้อย

6) การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน (positive home school relations) ผู้ปกครองต้องมีความเข้าใจในพันธกิจของโรงเรียนและมีโอกาสในการแสดงบทบาทสำคัญในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ เพราะแท้จริงแล้ว จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไม่ได้เพียงมุ่งหวังให้การศึกษาแก่นักเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและครอบครัวของนักเรียนได้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาด้วย ดังนั้นโรงเรียนอาจจะต้องจัดหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ปกครองซึ่งอาจจะจัดในช่วงตอนเย็นหรือวันหยุดสุดสัปดาห์ก็ได้ เพราะเป็นการทำให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและนำไปสู่การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับโรงเรียน และ 7) ความสม่ำเสมอในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (frequent monitoring of student progress) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งผลของการประเมินจะถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนด้วย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) งบประมาณ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน เพราะประสิทธิภาพโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) งานบริหารงบประมาณ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารวิชาการ 4) งานบริหารทั่วไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางในการนำปัจจัยการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ซึ่งมีวิธีการ
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 8,477 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 688 คน และครูผู้สอน จำนวน 7,789 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 660 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 368 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 270 คน จากโรงเรียน 198 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 270 คน ดังนี้

2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในจังหวัดสกลนคร จำนวน 660 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะการเปิดสอน ได้แก่

2.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 427 โรงเรียน

2.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 188 โรงเรียน

2.1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 45 โรงเรียน

2.2 กำหนดโรงเรียนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้ เกณฑ์ร้อยละ 30 ของลักษณะการเปิดสอนจาก 4 เขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะการเรียนการสอน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 427 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 127 โรงเรียน ได้แก่

2.2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จาก จำนวน 110 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 โรงเรียน

2.2.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 จาก จำนวน 197 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 โรงเรียน

2.2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จาก จำนวน 120 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 188 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 57 โรงเรียน ได้แก่

2.2.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จาก จำนวน 65 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 โรงเรียน

2.2.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 จาก จำนวน 61 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียน

2.2.2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จาก จำนวน 62 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 45 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 14 โรงเรียน

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาที่สุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะ
การสอนเปิดสอน

สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา	ประถมศึกษา		ขยายโอกาสทาง การศึกษา		มัธยมศึกษา	
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)
สพป.สกลนคร เขต 1	110	33	65	20	-	-

ตาราง 3 (ต่อ)

สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา	ประถมศึกษา		ขยายโอกาสทาง การศึกษา		มัธยมศึกษา	
	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)
สพป.สกลนคร เขต 2	197	58	61	18	-	-
สพป.สกลนคร เขต 3	120	36	62	19	-	-
สพม. เขต 23	-	-	-	-	45	14
รวม	427	127	188	57	45	14

2.3 จากการจำแนกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดตามสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 270 คน ดังต่อไปนี้

2.3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน ดังนี้

2.3.1.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เปิดสอนประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 จาก 170 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 43 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 43 คน

2.3.1.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เปิดสอนขยายโอกาส ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 จาก 74 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

2.3.1.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เปิดสอนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จาก 14 โรงเรียน ๆ ละ 2 - 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบงานวิชาการ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบ

งบประมาณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบงานบุคคล และรองผู้อำนวยการ
โรงเรียนที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป รวมทั้งสิ้น 36 คน

2.3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นครูผู้สอน จำนวน 270 คน
โดยวิธีการแบบเจาะจงในโรงเรียนที่เปิดสอนประถมศึกษาครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน
โรงเรียนที่เปิดขยายโอกาสและโรงเรียนที่เปิดสอนมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน
โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 270 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหาร โรงเรียนจำนวน 98 คน และครูผู้สอน
จำนวน 270 คน มีรายละเอียดแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะ การเปิดสอน	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			จำนวน โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)		ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
ประถมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	33	34	297	331	33	12	33	45
	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	58	63	443	506	59	17	59	76
	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	36	41	334	375	36	14	36	50

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิดสอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			จำนวน โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)		ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
ขยายโอกาส ทางการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	20	21	320	341	20	7	40	47
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	16	18	268	286	16	6	36	42
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	19	21	288	309	19	6	38	44
มัธยมศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23	36	37	948	985	14	36	28	64
	รวม		235	2,898	3,133		98	270	368

รายชื่อโรงเรียน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดมีรายละเอียด แสดงในตาราง 36 ภาคผนวก ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจ สอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 8 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการ การพัฒนา บุคลากร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และงบประมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ด้าน คือ งานบริหาร งบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารวิชาการและงานบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้กำหนด แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารงาน ผลงานดีเด่นด้านการบริหารงานระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ระดับ หน่วยงาน/สถานศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถาม จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC) หากคำนวณคำถามข้อใด มีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ไม่นำมาใช้

สำหรับรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถามเป็นผู้เชี่ยวชาญในอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

4.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดี คณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

4.2.2 ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2.3 นายสังวาลย์ ศรีโคตร ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัด สกลนคร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

4.2.4 นายชัยภูมิ ไตรบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.2.5 ดร.วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.2.6 ดร.รัชฎาพร พิมพ์พิชัย ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

4.2.7 ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม จำนวน 50 คน ประกอบด้วย

4.3.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 4 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน รวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับประถมศึกษาทั้งสิ้น 8 คน

4.3.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทางการศึกษาทั้งสิ้น 12 คน

4.3.3 โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 12 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน รวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาทั้งสิ้น 30 คน

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ดัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

4.4.1 ปัจจัยการบริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.233 – 0.868 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935

4.4.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.388 – 0.806 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883

4.4.3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 368 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้ ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิภาพโรงเรียนมีดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 144)

0.81 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับสูง

0.61 – 0.80 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.41 – 0.60 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

0.21 – 0.40 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ต่ำกว่า 0.21 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานโดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จะนำปัจจัยทางการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10
4. นายสังวาลย์ ศรีโคตร ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
5. นายยงคัยุทธ เชื้ออนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
6. นายชัยภูมิ ไครบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นายกิจพงศ์ สุรินทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นางอุทุมพร ทองวงษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายเด่น ศรีสิงห์พันธุ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังเวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางอรวิสน์ มุลมณี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาคะแนนแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
X_1	แทน	ภาวะผู้นำ
X_2	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_3	แทน	การบริหารจัดการ
X_4	แทน	การพัฒนาบุคลากร
X_5	แทน	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
X_6	แทน	โครงสร้างองค์การ
X_7	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
X_8	แทน	งบประมาณ
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยการบริหาร
Y_1	แทน	งานบริหารงบประมาณ
Y_2	แทน	งานบริหารบุคคล
Y_3	แทน	งานบริหารวิชาการ
Y_4	แทน	งานบริหารทั่วไป
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพของอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรตัวพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรตัวพยากรณ์

- Y' แทน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Z' แทน ระดับปัจจัยทางการบริการที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 368 ฉบับ ไปยังโรงเรียน
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 127 โรงเรียน
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 57 โรงเรียนและ
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 198 โรงเรียน ได้รับ
แบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัย
ได้ตรวจแบบสอบถามและกรอกข้อมูลตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนดไว้ลงในโปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหาร และประเภทโรงเรียนโดยการหา
ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันในส่วนของการเปรียบเทียบ

โดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้ประเภทโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. เปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้ประเภทโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. หาคความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product Moment Correlation

6. หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 368 คน ผลปรากฏตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	98	26.60
2. ครูผู้สอน	270	73.40
รวม	368	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10 ปี	94	25.50
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	118	32.10
3. มากกว่า 20 ปี	156	42.40
รวม	368	100.00
ประเภทโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โรงเรียนประถมศึกษา	171	46.50
2. โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส		
ทางการศึกษา	133	36.10
3. โรงเรียนมัธยมศึกษา	64	17.40
รวม	368	100.00

จากตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 368 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ครูผู้สอน จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา คือ ระบุว่า 10 - 20 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และน้อยที่สุด คือน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 133 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุด อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ทำการ ทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปล ความหมายตามที่กำหนดไว้

1.1 ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
โดยรวม

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ภาวะผู้นำ	4.19	0.78	มาก	7
2	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.20	0.80	มาก	5
3	การบริหารจัดการ	4.27	0.73	มาก	1
4	การพัฒนาบุคลากร	4.26	0.77	มาก	2
5	หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.22	0.80	มาก	4
6	โครงสร้างองค์การ	4.20	0.79	มาก	6
7	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16	0.78	มาก	8
8	งบประมาณ	4.24	0.76	มาก	3
ปัจจัยการบริหารโดยรวม		4.22	0.71	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารจัดการ
($\bar{X} = 4.27$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.26$) และด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.24$)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตาม ตาราง 7 - 14 ดังนี้

ตาราง 7 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำ

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มองการณ์ไกลมีการคาดคะเนแนวโน้มที่ จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง	4.21	0.94	มาก	6
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.24	0.88	มาก	5
3	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการ บริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	4.26	0.86	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	3.96	1.00	มาก	10
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ข้อมูล พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง เที่ยงตรงและเป็นธรรม	4.18	0.98	มาก	7
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	0.98	มาก	8
7	ผู้บริหารปกครองโดยยึดระเบียบวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม	4.37	0.79	มาก	1
8	ผู้บริหารมีสถานศึกษามีความสามารถ ในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับ ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.25	0.86	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	4.29	0.83	มาก	2
10	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.93	มาก	9
รวม		4.17	0.78	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปกครอง โดยยึดระเบียบวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 8 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ข้อที่	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสะอาดร่มรื่น นำเรียนรู้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.17	0.97	มาก	6
2	โรงเรียนตั้งอยู่ในภูมิทัศน์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.15	0.95	มาก	7
3	โรงเรียนมีห้องเรียน อาคารเรียน อย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	4.14	1.02	มาก	8
4	โรงเรียนมีอาคารประกอบ ได้แก่ หอประชุม โรงฝึกงาน ห้องสุขา อย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและให้บริการ	4.14	0.92	มาก	9
5	โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	4.09	1.00	มาก	10
6	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	4.19	1.01	มาก	5
7	โรงเรียนมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกัน และกันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.86	มาก	3
8	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนการสอน	4.21	0.96	มาก	4
9	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงานและการเรียนรู้	4.32	0.83	มาก	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ผู้บริหาร ครูและนักเรียน มีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.29	0.85	มาก	2
รวม		4.20	0.80	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหาร ครูและนักเรียน มีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.29$) และโรงเรียนมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 9 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ

ข้อที่	การบริหารจัดการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงนโยบายในระดับต่าง ๆ	4.20	1.03	มาก	7

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารจัดการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
2	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	4.10	1.08	มาก	10
3	แนวทางในการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา	4.42	0.75	มาก	2
4	มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.96	มาก	8
5	มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบ	4.32	0.77	มาก	3
6	มีระบบจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	4.15	0.95	มาก	9
7	มีการประสานสัมพันธ์กับทีมงานเพื่อให้ดำเนินงานราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.73	มาก	1
8	มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.31	0.79	มาก	4
9	มีกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย	4.30	0.78	มาก	9
10	มีการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย	4.22	0.92	มาก	6
รวม		4.27	0.73	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 3 การบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประสานสัมพันธ์กับ ทีมงานเพื่อให้ดำเนินงานราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$) แนวทางในการจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) และมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 10 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	พัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึง ความสำคัญของหลักสูตร การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนและการ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.32	0.91	มาก	2
2	นโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครู และบุคลากรไว้ชัดเจน	4.22	0.81	มาก	8
3	มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู และบุคลากรที่ชัดเจน	4.23	0.96	มาก	6
4	พัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการ เรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.23	0.99	มาก	7
5	พัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึง แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	4.25	0.92	มาก	5
6	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับ การอบรม ประชุม และสัมมนา	4.35	0.81	มาก	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7	พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.30	0.86	มาก	4
8	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน	4.32	0.84	มาก	3
9	สร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.95	มาก	9
10	มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.19	1.01	มาก	10
รวม		4.26	0.77	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.35$) พัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.32$) และสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 11 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 5 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	หลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนจัดการเรียนรู้ การศึกษา ค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร การนำเสนอและกิจกรรม สร้างสรรค์	4.22	0.86	มาก	8
2	โรงเรียนใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อ ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน	4.25	0.87	มาก	5
3	มีการวิเคราะห์ความต้องการของ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.26	0.85	มาก	3
4	หลักสูตรสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจน ตรงตามปรัชญา นโยบายของโรงเรียน	4.22	0.94	มาก	7
5	โครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียนที่จัด ขึ้นมีความสอดคล้อง ตรงกับความ ต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น	4.23	0.88	มาก	6
6	กำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.27	0.88	มาก	2
7	จัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด	4.29	0.84	มาก	1
8	จัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีที่กำหนด	4.25	0.88	มาก	4
9	ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.96	มาก	10

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	หลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
10	ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปกำหนด แนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน	4.09	1.10	มาก	9
รวม		4.22	0.80	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 5 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดการ เรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผลตามวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$) กำหนด เนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็น รายบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) และมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 12 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 6 โครงสร้างองค์การ

ข้อที่	โครงสร้างองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	จัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.20	0.93	มาก	5
2	กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน	4.24	0.85	มาก	4
3	จัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.14	0.82	มาก	8
4	จัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.12	1.04	มาก	10
5	มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริม และเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.97	มาก	6
6	มีการประสานงานและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	4.18	0.97	มาก	9
7	เอาใจใส่ต่อสถานภาพ และสวัสดิการของบุคลากร	4.31	0.82	มาก	1
8	กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.25	0.87	มาก	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	โครงสร้างองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
9	บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.79	มาก	2
10	พัฒนาทีมงาน และเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอแผนปฏิบัติงานและดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ	4.19	0.91	มาก	7
รวม		4.20	0.79	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 6 โครงสร้างองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เอาใจใส่ต่อสถานภาพ และสวัสดิการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$) บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) และกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 13 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร
ด้านที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ข้อที่	เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียน	4.01	1.01	มาก	8
2	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุ ที่นำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียน การสอนมีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.05	1.00	มาก	7
3	ระบบข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพสามารถ เรียกใช้ได้ทันที	4.15	0.91	มาก	5
4	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการ จัดการเรียนการสอน	4.20	0.89	มาก	4
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยี สารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัด กิจกรรมการเรียนการสอน	4.23	0.83	มาก	2
6	มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียน การสอน	4.15	0.95	มาก	6
7	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.22	0.94	มาก	3
8	มีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี สารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูล	4.28	0.83	มาก	1
รวม		4.16	0.78	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่าง ($\bar{X} = 4.28$) ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$) และมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 14 ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 8 งบประมาณ

ข้อที่	งบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	4.23	0.97	มาก	6
2	สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน	4.29	0.90	มาก	3
3	จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ	4.22	0.89	มาก	7
4	จัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ	4.25	0.87	มาก	5
5	จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.96	มาก	9

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	งบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6	จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม	4.14	0.96	มาก	9
7	มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.22	0.90	มาก	8
8	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนโครงการ	4.38	0.77	มาก	1
9	การเบิกจ่ายงบประมาณทุกประเภทมีความถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการเงินและการพัสดุ	4.27	0.85	มาก	4
10	การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.35	0.84	มาก	2
รวม		4.24	0.76	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ในการดำเนินการตามแผนโครงการ ($\bar{X} = 4.38$) การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.35$) และสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.29$)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังนี้

ตาราง 15 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิภาพโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านงานบริหารงบประมาณ	4.24	0.82	มาก	3
2	ด้านงานบริหารบุคคล	4.21	0.86	มาก	4
3	ด้านงานบริหารวิชาการ	4.29	0.73	มาก	1
4	ด้านงานบริหารทั่วไป	4.24	0.79	มาก	2
รวม		4.24	0.75	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านงานบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.24$) ด้านงานบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านงานบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.21$)

2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนครของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนรายด้านผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตาราง 16 - 19 ดังนี้

ตาราง 16 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านงานบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ด้านงานบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความ เห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.30	0.97	มาก	3
2	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกการรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้และเปิดเผย	4.25	0.90	มาก	6
3	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุ และสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	4.26	0.89	มาก	5
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่ง กองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษา	4.01	1.06	มาก	9
5	โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหาร การเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของ กระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	4.19	0.99	มาก	7
6	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบ ทุกภาคเรียน	4.17	1.01	มาก	9
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่าย งบประมาณรายจ่าย	4.31	0.83	มาก	2

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านงานบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณรายได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ	4.28	0.89	มาก	4
9	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา	4.32	0.83	มาก	1
รวม		4.24	0.82	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงาน กำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.31$) และโรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 17 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านงานบริหารบุคคล

ข้อที่	งานบริหารบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอต่อนักเรียน	4.14	1.00	มาก	10
2	โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรในสังกัด ได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามบริบท ของโรงเรียน	4.20	0.98	มาก	7
3	โรงเรียนมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.22	0.97	มาก	5
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการ รักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	4.24	0.94	มาก	4
5	โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์ การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	4.16	1.02	มาก	9
6	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการ ที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	4.21	1.00	มาก	6
7	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	4.25	0.88	มาก	2
8	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหา และยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.17	1.02	มาก	8

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	งานบริหารบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	4.25	0.90	มาก	3
10	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ	4.27	0.94	มาก	1
รวม		4.21	0.86	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในระเบียบ ($\bar{X} = 4.27$) โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 18 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านงานบริหารวิชาการ

ข้อที่	งานบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.14	1.01	มาก	10
2	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียน การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.18	1.01	มาก	8
3	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทาง ที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด	4.46	0.74	มาก	1
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.25	0.91	มาก	6
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.31	0.79	มาก	5
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.17	0.91	มาก	9
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการ เรียนการสอนในโรงเรียน	4.42	0.76	มาก	2
8	โรงเรียน ได้ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้าน การแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือ เครือข่าย แนะนำภายในเขตพื้นที่ ภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.36	0.83	มาก	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	งานบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.34	0.81	มาก	4
10	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาวิชาการ	4.24	0.90	มาก	7
รวม		4.29	0.73	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารวิชาการ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผลโดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์
ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.46$)
โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการ
สอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$) และโรงเรียนได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้
ประสบการณ์ ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่าย แนะนำภายใน
เขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 19 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านงานบริหารทั่วไป

ข้อที่	งานบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย	4.23	0.98	มาก	6
2	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	4.30	0.79	มาก	2
3	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว	4.22	0.95	มาก	7
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ให้มีความ เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน และชุมชน	4.23	0.99	มาก	5
5	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และ ระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโน ผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.86	มาก	1
6	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับ นักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.88	มาก	3
7	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงาน ให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	4.19	0.90	มาก	9

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	งานบริหารทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
8	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	4.21	0.92	มาก	8
9	โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.27	0.94	มาก	4
10	โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.18	1.06	มาก	10
รวม		4.24	0.79	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ดำเนินงานบริหารทั่วไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) และโรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน ดังตาราง 20 ดังนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยการบริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.67	0.36	4.02	0.81	10.36**	.00
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.67	0.38	4.02	0.85	9.98**	.00
3. การบริหารจัดการ	4.69	0.42	4.11	0.77	9.03**	.00
4. การพัฒนาบุคลากร	4.71	0.37	4.10	0.81	9.71**	.00
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.04	4.05	0.84	9.29**	.00
6. โครงสร้างองค์การ	4.68	0.40	4.03	0.82	10.12**	.00

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.58	0.47	4.01	0.81	8.32**	.00
8. งบประมาณ	4.66	0.43	4.09	0.80	8.71**	.00
ปัจจัยบริหารรวม	4.67	0.37	4.05	0.74	10.37**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้าน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. ภาวะผู้นำ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	2.41	2	1.206	1.99	.13
	ภายในกลุ่ม	220.93	365	.605		
	รวม	223.35	367			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.311	1.41	.24
	ภายในกลุ่ม	338.84	365	.928		
	รวม	341.46	367			
3. การบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	2.21	.11
	ภายในกลุ่ม	198.45	365	.54		
	รวม	200.85	367			
4. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	.87	1.44	.23
	ภายในกลุ่ม	219.46	365	.60		
	รวม	221.20	367			
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.37	2.15	.11
	ภายในกลุ่ม	232.99	365	.63		
	รวม	235.74	367			
6. โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	2.15	.11
	ภายในกลุ่ม	227.25	365	.62		
	รวม	229.93	367			
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	.95	1.56	.21
	ภายในกลุ่ม	222.89	365	.61		
	รวม	224.81	367			
8. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.18	2.02	.13
	ภายในกลุ่ม	213.30	365	.58		
	รวม	215.67	367			
ปัจจัยบริหารรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	2.18	.11
	ภายในกลุ่ม	187.44	365	.51		
	รวม	189.68	367			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	21.19	2	10.59	19.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	202.15	365	.55		
	รวม	223.35	367			
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	19.93	2	9.96	16.49**	.00
	ภายในกลุ่ม	220.60	365	.60		
	รวม	240.54	367			
3. การบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	17.19	2	8.59	17.08**	.00
	ภายในกลุ่ม	183.66	365	.50		
	รวม	200.85	367			
4. การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	20.25	2	10.12	18.39**	.00
	ภายในกลุ่ม	200.950	365	.551		
	รวม	221.205	367			
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	17.644	2	8.822	14.76**	.00
	ภายในกลุ่ม	218.105	365	.598		
	รวม	235.749	367			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
6. โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	20.233	2	10.117	17.60**	.00
	ภายในกลุ่ม	209.702	365	.575		
	รวม	229.936	367			
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	18.70	2	9.35	16.56**	.00
	ภายในกลุ่ม	206.10	365	.56		
	รวม	224.81	367			
8. งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	18.82	2	9.41	17.45**	.00
	ภายในกลุ่ม	196.84	365	.53		
	รวม	215.67	367			
ปัจจัยการบริหารรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.13	2	9.56	20.47**	.00
	ภายในกลุ่ม	170.54	365	.46		
	รวม	189.68	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประเภท โรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ประเภทโรงเรียน		ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	มัธยมศึกษา
1. ภาวะผู้นำ		\bar{X}	3.96	4.30	4.60
	ประถมศึกษา	3.96	-	-0.34*	-0.64*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.30		-	-0.30*
	มัธยมศึกษา	4.60			-
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		\bar{X}	3.99	4.25	4.63
	ประถมศึกษา	3.99	-	-0.26*	-0.64*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.25		-	-0.38*
	มัธยมศึกษา	4.63			-
3. การบริหารจัดการ		\bar{X}	4.06	4.36	4.63
	ประถมศึกษา	4.06	-	-0.30*	-0.57*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.36		-	-0.27*
	มัธยมศึกษา	4.63			-
4. การพัฒนาบุคลากร		\bar{X}	4.03	4.39	4.63
	ประถมศึกษา	4.03	-	-0.36*	-0.60*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.39		-	-0.24
	มัธยมศึกษา	4.63			-

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประเภทโรงเรียน		ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	มัธยมศึกษา
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		\bar{X}	4.01	4.29	4.61
	ประถมศึกษา	4.01	-	-0.28*	-0.60*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.29		-	-0.32*
	มัธยมศึกษา	4.61			-
6. โครงสร้างองค์การ		\bar{X}	3.97	4.32	4.59
	ประถมศึกษา	3.97	-	-0.35*	-0.62*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.32		-	-0.27
	มัธยมศึกษา	4.59			-
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ		\bar{X}	3.94	4.26	4.53
	ประถมศึกษา	3.94	-	-0.32*	-0.59*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.26		-	-0.27
	มัธยมศึกษา	4.53			-
8. งบประมาณ		\bar{X}	4.03	4.32	4.65
	ประถมศึกษา	4.03	-	-0.29*	-0.62*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.32		-	-0.33*
	มัธยมศึกษา	4.65			-

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประเภทโรงเรียน		ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	มัธยมศึกษา
		\bar{X}	4.00	4.31	4.61
ปัจจัยการบริหารรวม	ประถมศึกษา	4.00	-	-0.31*	-0.61*
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	4.31		-	-0.30*
	มัธยมศึกษา	4.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามประเภทโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประเภทโรงเรียนใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. งานบริหารงบประมาณ	4.72	0.38	4.06	0.86	10.02**	.00
2. งานบริหารบุคคล	4.70	0.44	4.03	0.90	9.33**	.00
3. งานบริหารวิชาการ	4.69	0.42	4.14	0.76	8.66**	.00
4. งานบริหารทั่วไป	4.69	0.42	4.08	0.83	9.16**	.00
ประสิทธิผลโรงเรียนรวม	4.70	0.39	4.08	0.78	9.94**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
1. งานบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.49	2	1.74	2.60	.07
	ภายในกลุ่ม	244.70	365	0.67		
	รวม	248.20	367			
2. งานบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.90	2	2.45	3.34*	.03
	ภายในกลุ่ม	267.11	365	0.73		
	รวม	272.02	367			
3. งานบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.31	2	2.65	5.08**	.00
	ภายในกลุ่ม	190.95	365	0.52		
	รวม	196.27	367			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่า นัยสำคัญ
4. งานบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	4.267	2	2.13	3.44*	.03
	ภายในกลุ่ม	225.89	365	0.61		
	รวม	230.16	367			
ประสิทธิผล โรงเรียนรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.45	2	2.22	3.98**	.01
	ภายในกลุ่ม	204.00	365	0.55		
	รวม	208.45	367			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงานบริหารบุคคลและด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านงานบริหารงบประมาณ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (LSD-Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผล โรงเรียน	ประสบการณ์ ทำงาน	ทดสอบ โดย	\bar{X}	น้อยกว่า	10 – 20	มากกว่า
				10 ปี	ปี	20 ปี
				4.08	4.13	4.34
1. งานบริหาร บุคคล	น้อยกว่า 10 ปี	LSD	4.08	-	0.04	0.26*
	10 – 20 ปี		4.13	-	-	0.21*
	มากกว่า 20 ปี		4.34	-	-	-
2.งานบริหาร วิชาการ		Scheffe	\bar{X}	4.16	4.21	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี		4.16	-	0.05	0.27*
	10 – 20 ปี		4.21	-	-	0.22*
	มากกว่า 20 ปี		4.43	-	-	-
3. งานบริหาร ทั่วไป		LSD	\bar{X}	4.11	4.19	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี		4.11	-	0.08	0.26*
	10 – 20 ปี		4.19	-	-	0.18
	มากกว่า 20 ปี		4.37	-	-	-
ประสิทธิผล โรงเรียนรวม		Scheffe	\bar{X}	4.12	4.17	4.37
	น้อยกว่า 10 ปี		4.12	-	0.05	0.25*
	10 – 20 ปี		4.17	-	-	0.20
	มากกว่า 20 ปี		4.37	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนเป็น
รายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10 - 20 ปี ส่วนด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าระหว่าง 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตาม ประเภทโรงเรียน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่านัยสำคัญ
1. งานบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	23.36	2	11.68	18.96**	.00
	ภายในกลุ่ม	224.83	365	0.61		
	รวม	248.20	367			
2. งานบริหารบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	22.70	2	11.35	16.62**	.00
	ภายในกลุ่ม	249.31	365	0.68		
	รวม	272.02	367			

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	ค่านัยสำคัญ
3. งานบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.05	2	8.02	16.26**	.00
	ภายในกลุ่ม	180.21	365	0.49		
	รวม	196.27	367			
4. งานบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	19.47	2	9.73	16.86**	.00
	ภายในกลุ่ม	210.68	365	0.57		
	รวม	230.16	367			
ประสิทธิผล โรงเรียน รวม	ระหว่างกลุ่ม	20.272	2	10.136	19.66**	.00
	ภายในกลุ่ม	188.183	365	.516		
	รวม	208.455	367			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชเฟ้ (Scheffe-Method) ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผล โรงเรียน	ประเภท โรงเรียน	\bar{X}	ประถม ศึกษา	ขยาย โอกาสทาง การศึกษา	มัธยมศึกษา
			3.99	4.36	4.65
1. งานบริหาร งบประมาณ	ประถมศึกษา	3.99	-	0.37*	0.65*
	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	4.36		-	0.28
	มัธยมศึกษา	4.65			-
2. งานบริหาร บุคคล		\bar{X}	3.97	4.32	4.62
	ประถมศึกษา	3.97	-	0.35*	0.65*
	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	4.32		-	0.30
	มัธยมศึกษา	4.62			-
3. งานบริหาร วิชาการ		\bar{X}	4.08	4.39	4.63
	ประถมศึกษา	4.08	-	0.30*	0.54*
	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	4.39		-	0.24
	มัธยมศึกษา	4.63			-
4. งานบริหาร ทั่วไป		\bar{X}	4.01	4.37	4.60
	ประถมศึกษา	4.01	-	0.35*	0.58*
	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	4.37		-	0.22
	มัธยมศึกษา	4.60			-

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผล โรงเรียน	ประเภท โรงเรียน	\bar{X}	ประถม ศึกษา	ขยาย โอกาสทาง การศึกษา	มัธยมศึกษา
			4.01	4.36	4.63
ประสิทธิผล โรงเรียนรวม	ประถมศึกษา	4.01	-	0.34*	0.61*
	ขยายโอกาส ทางการศึกษา	4.36		-	0.26
	มัธยมศึกษา	4.63			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนประถมศึกษารายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนจากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X _t														
X ₁	.912**													
X ₂	.929**	.904**												
X ₃	.915**	.811**	.831**											
X ₄	.894**	.780**	.776**	.815**										
X ₅	.939**	.809**	.832**	.815**	.834**									
X ₆	.945**	.926**	.922**	.845**	.797**	.845**								
X ₇	.893**	.716**	.762**	.786**	.762**	.887**	.778**							
X ₈	.933**	.790**	.806**	.844**	.818**	.889**	.841**	.884**						
Y _t	.851**	.800**	.825**	.799**	.777**	.769**	.829**	.693**	.774**					
Y ₁	.809**	.799**	.805**	.727**	.681**	.726**	.837**	.646**	.731**	.953**				
Y ₂	.809**	.795**	.844**	.732**	.688**	.729**	.818**	.635**	.714**	.960**	.927**			
Y ₃	.783**	.728**	.741**	.816**	.702**	.689**	.746**	.639**	.711**	.933**	.840**	.863**		
Y ₄	.796**	.680**	.702**	.738**	.854**	.742**	.709**	.686**	.754**	.912**	.805**	.807**	.819**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X_t) กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y_t) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) .851 ส่วนปัจจัยการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ โดยรวม ($r_{X_1Y} = 0.800$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม ($r_{X_2Y} = 0.825$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารจัดการ โดยรวม ($r_{X_3Y} = 0.799$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม ($r_{X_4Y} = 0.777$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยรวม ($r_{X_5Y} = 0.769$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม ($r_{X_6Y} = 0.829$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม ($r_{X_7Y} = 0.693$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านงบประมาณ โดยรวม ($r_{X_8Y} = 0.774$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน (x) ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .912 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .904 และด้านงบประมาณ (X_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .884

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (Y) ได้แก่ ด้านงานบริหารงบประมาณ (Y_1) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .953 ด้านงานบริหารบุคคล (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .927 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .863 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านงานบริหารทั่วไป (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple regression Analysis) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์
ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม (Y_t) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E. _b	β	t	sig
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_6)	.289	.687	.687	.232	.070	.244	3.270**	.001
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)	.851	.724	.723	.207	.047	.213	4.370**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2)	.860	.740	.737	.258	.066	.277	3.912**	.000
ด้านการบริหารจัดการ (X_3)	.865	.747	.745	.193	.057	.189	3.384*	.001

$$a = .483 \quad S.E._{est} = \pm 0.38080$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ .277 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .244 ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .213 และสุดท้าย คือปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38080

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .483 + .232X_6 + .207X_4 + .258X_2 + .193X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .224Z_6 + .213Z_4 + .277Z_2 + .189Z_3$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์
ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านงานบริหารงบประมาณ R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	B	t	sig
ด้านโครงสร้างองค์การ (X ₆)	0.837a	.700	.699	.658	.076	.634	8.645**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₂)	0.841b	0.707	0.706	.224	.074	.220	3.002**	.003

$$a = .532 \quad S.E._{est} = \pm .44617$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามีจำนวน 2 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ และปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.634 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.220 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารงบประมาณ ได้ร้อยละ 70.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .44617$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .532 + .658 X_6 + .224 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .634 Z_6 + .220 Z_2$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์
ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านงานบริหารบุคคล R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	sig
ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₂)	.844	.712	.711	.634	.076	.596	8.352**	.000
ด้านโครงสร้าง องค์การ (X ₆)	.850	.722	.721	.292	.078	.268	3.756**	.000

$$a = .324 \quad S.E._{est} = \pm .45487$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามีจำนวน
2 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่
6 โครงสร้างองค์การ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .596 รองลงมา คือ ปัจจัย
ที่ 6 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .268
ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารบุคคล ได้ร้อยละ
72.10 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .45487$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .324 + .634 X_2 + .292 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .596 Z_2 + .268 Z_6$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านงานบริหารวิชาการ R²

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	sig
ด้านการบริหารจัดการ (X ₃)	.816	.666	.665	.640	.053	.647	12.147**	.000
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₂)	.824	.679	.677	.184	.048	.203	3.815**	.000

$$a = .788 \quad S.E._{est} = \pm .41545$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามีจำนวน 2 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ และปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .647 รองลงมา ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ .203 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 67.70 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .41545$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .788 + .640X_3 + .184X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .647 Z_3 + .203 Z_2$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านงานบริหารทั่วไป R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	sig
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₄)	.854	.729	.729	.731	.047	.717	15.395**	.000
ด้านงานบริหารงบประมาณ (X ₈)	.860	.739	.737	.173	.048	.168	3.604**	.000

$$a = .394 \quad S.E._{est} = .40587$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ปัจจัย พบว่ามีจำนวน 2 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากรและปัจจัยที่ 8 งบประมาณ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .327 รองลงมา ปัจจัยที่ 8 งบประมาณ เท่ากับ .205 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ด้านงานบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 73.70 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .40587$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .394 + .731 X_4 + .173 X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยใน รูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = .717 Z_4 + .168 Z_8$$

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 7 ที่ว่าปัจจัยการบริหาร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพโรงเรียน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 35

ตาราง 35 ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

ปัจจัยบริหาร	ประสิทธิผลโรงเรียน					สรุป
	งานบริหารงบประมาณ	งานบริหารบุคคล	งานบริหารวิชาการ	งานบริหารทั่วไป	ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม	
1. ภาวะผู้นำ					×	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	✓	✓		✓	ควรพัฒนา
3. การบริหารจัดการ			✓		✓	ควรพัฒนา
4. การพัฒนาบุคลากร				✓	✓	ควรพัฒนา

ตาราง 35 (ต่อ)

ปัจจัยบริหาร	ประสิทธิผลโรงเรียน					สรุป
	งานบริหารงบประมาณ	งานบริหารบุคคล	งานบริหารวิชาการ	งานบริหารทั่วไป	ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม	
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน					×	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
6. โครงสร้างองค์การ	√	√			√	ควรพัฒนา
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ					×	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
8. งบประมาณ				√		ควรพัฒนา

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านงบประมาณ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

1.1 ควรจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ในลักษณะการมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข มีความรับผิดชอบ มีทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา

1.2 ควรจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร ในลักษณะจิตอาสา รู้จักธรรมเนียมและมารยาทในสังคม มีความเสียสละ รู้จักการให้ เกียรติซึ่งกันและกัน มีความความเอื้ออาทรและจริงใจต่อกันและกัน มีระเบียบวินัย และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 ควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ สร้างค่านิยมที่ดี รวมทั้ง ร่วมกำหนดขอบเขตการดำเนินงานในองค์การและดำเนินการตามข้อตกลงในการทำงาน ร่วมกันและที่สำคัญควรให้บุคลากรทุกคนรู้จักหน้าที่ตนเอง

1.4 ควรปลูกฝังค่านิยม ทศนคติที่ดีในการเป็นบุคลากรของหน่วยงาน โดยให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกัน

1.5 ควรจัดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยการปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น เหมาะสมกับเป็นแหล่งเรียนรู้ ปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้น่าอยู่ มีความสะอาด สะดวกปลอดภัย เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรเริ่มจากการสร้างลักษณะสำคัญที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ คือ บรรยากาศที่ดี เป็นกันเอง มีจิตอาสา มีความเสียสละในการทำงาน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้อยากมาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีในโรงเรียน สร้างภูมิทัศน์ที่ดี ในส่วนการทำงานให้อยู่กันแบบพี่แบบน้อง เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การยิ้มไหว้ทักทาย และทำให้เป็นข้อปฏิบัติที่ยาวนานเป็นวัฒนธรรมขององค์การที่ดีเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลส่งผลให้มีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมีเกิดเป็นที่ยอมรับในการทำงานในองค์การนั้น ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมมีการทำงานเป็นทีม และการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการศึกษา...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การนั้นควรเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยมที่ดี และให้บุคลากรทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ และควรปรับทัศนคติภายในตัวบุคคลให้มีมุมมองและแนวคิดที่ดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ บุคลากรภายในควรรู้จักการ

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น การยิ้ม การไหว้ทักทาย และในส่วนของการทำงานให้อยู่กันแบบ
ที่แบบน้อง ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บรรยากาศภายใน
องค์การนั้นน่าอยู่และน่าทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...ด้านบรรยากาศ ควรมีความเป็นระบบ ระเบียบ เอื้อต่อการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศความเป็นแหล่งเรียนรู้ทุกแห่งทุกที่
ด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ รวมทั้งกำหนดขอบเขตการ
ดำเนินงานในองค์การและดำเนินการตามข้อตกลงของการทำงานร่วมกัน...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2563)

“...การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรเริ่มจาก
การปรับภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น เหมาะสมกับเป็นแหล่งเรียนรู้ ปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้น่าอยู่
มีความสะอาด สะดวกแก่การใช้บริการ มีอาคารสถานที่ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียน
การสอน มีห้องสมุดที่ดูน่าสนใจต่อการศึกษาค้นคว้า มีการบริหารจัดการอาคารสถานที่
ที่เป็นระบบ มีการรักษาความสะอาดที่ดี สามารถให้บริการแก่นักเรียนได้อย่างปลอดภัย...”

(ยงคัยุทธ เชื้อนขันท์, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความรู้ความเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน โดยเริ่มจากการสร้าง
ค่านิยมให้บุคลากรรู้จักหน้าที่ตนเอง ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน รู้จักการให้เกียรติซึ่งกัน
และกันอยู่ร่วมกัน แบบพี่แบบน้อง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันก็สามารถทำให้บรรยากาศในองค์การนั้นน่าอยู่ และสามารถปฏิบัติงาน
การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ชญัญญา ไครบุตร, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนสามารถร่วมกันสร้าง
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดีได้ โดยการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความ
ความเอื้ออาทรและจริงใจต่อกันและกันก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วย
ความรักความเข้าใจมีความสามัคคี ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ
ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ...”

(กิจพงศ์ สุรินนา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เริ่มจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างวิสัยทัศน์ ทิศนคติให้เป็นในทิศทางเดียวกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ที่สำคัญควรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สร้างบรรยากาศที่ดีโดยการทำงานเป็นทีม อยู่ด้วยกันแบบพี่แบบน้อง...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนควรเริ่มจากการที่บุคลากรในโรงเรียนอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีความเอาใจใส่ และมีความเป็นระเบียบวินัย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานใดจะให้เกิดผลและประสบความสำเร็จนั้นจะเริ่มจากความเป็นระเบียบของบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มสังเกตดูได้จากการแต่งกาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากรมีความสุขภาพอ่อนน้อมถ่อมตัว สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความสามัคคีของคนภายในองค์กร...”

(เด่น ศรีสิงห์พันธ์, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การต้องการเริ่มจากการปรับภูมิทัศน์ให้ดูร่มรื่น น่าศึกษาเรียนรู้ และมีระเบียบ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะให้ความเห็นชอบร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่สะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ...”

(อรวิสน์ มุลมณี, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

2.1 ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร รวมทั้งการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกคน มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรจัดประชุมชี้แจง สร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ รวมถึงกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดกิจกรรมโครงการ แผนปฏิบัติงาน และดำเนินตามแผนการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตาม และสรุปประเมินผลการดำเนินงาน

2.3 ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางเป้าหมายไว้

2.4 ควรบริหารจัดการโดยใช้ PDCA และแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.5 ควรมอบหมายที่รับผิดชอบให้ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ขจัดความขัดแย้ง สร้างความรักความสามัคคี ในหมู่คณะ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การบริหารจัดการให้ประสบผลสำเร็จ ควรใช้วิธีการบริหารจัดการโดยใช้ PDCA และมอง Input โดยใช้หลักหลักการบริหารโดยคำนึงถึงทฤษฎีในการบริหารในปัจจุบันการบริหาร ควรมีการวางแผนในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม คือ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ และมีการฟังเสียงส่วนใหญ่ เช่น การโหวต การปรึกษาหารือ ว่าทุกคนคิดเห็นอย่างไรแล้ว จึงนำมาตัดสินใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...การบริหารจัดการนั้นควรจัดการบริหารจัดการศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษา...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ในการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีภายใต้กฎระเบียบของสังคม ควรมีการสร้างความตระหนักในด้านการบริหารจัดการให้กับผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันปฏิบัติการ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มอบความเชื่อถือกัน และกัน ขจัดความขัดแย้ง สร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลต่อการบริหาร

จัดการที่นำไปสู่การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...ในการบริหารจัดการควรมีการจัดประชุมชี้แจง สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดกิจกรรม โครงการ แผนปฏิบัติงาน และดำเนินตามแผนการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตาม และสรุปประเมินผลการดำเนินงาน...”

(ระพีพรรณ รอยพิลา, 14 มีนาคม 2563)

“...การบริหารจัดการโรงเรียนนั้น ควรให้ความสำคัญในด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารจัดการที่ชัดเจน สร้างความตระหนักด้านการบริหารจัดการ และจำเป็นต้องมีการวางแผนงานอย่างมีระบบ และระเบียบสามารถติดตามประเมินผลได้...”

(ยงคยุทธ เชื้อนขันธุ์, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การบริหารจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และช่วยกันกำหนดนโยบายการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรสามารถบริหารจัดการการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างสะดวกคล่องตัว และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีความสุขกับการทำงาน...”

(ชญัญญา ไครบุตร, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่วางเป้าหมายไว้...”

(กิจพงศ์ สุรันนา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...มีการวางแผนการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการวิเคราะห์ นโยบาย แนวปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์

ในการบริหารจัดการศึกษา มีระบบการทำงานที่คล่องตัว ให้ช่วยเหลือและร่วมกันปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริการจัดการ...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...ในการบริหารจัดการนั้น บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหา และบริหารไปตามสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ควรได้รับรู้ทุกคน ได้ร่วมลงมือทำ ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิผลของงาน มีกระบวนการทำงานที่ดี ...”

(เด่น ศรีสิงห์พันธ์, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

“...การบริหารจัดการในโรงเรียนนั้น ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริการจัดการศึกษารวมทั้งการพัฒนากิจการศึกษาศึกษา ทุกคนมีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน...”

(อรวิสัน มูลมณี, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

3.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเอง ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างหลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สื่อดิจิทัลและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการศึกษาดูงาน เป็นต้น

3.2 ควรวางแผนการทำงานที่ชัดเจน และมีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวัฒนธรรมในการทำงาน ด้วยการร่วมกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรม เช่น ไหว้และทักทาย เป็นต้น

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การพัฒนาบุคลากรนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลากรทุกคนมีความแตกต่างกัน ควรมีการวางคนให้ตรงกับงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการบริหารงาน โดยการวางคนให้เหมาะกับงาน และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน เพราะการบริหารจัดการเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลง ด้านเนื้อหาที่ต้องเปลี่ยนแปลง เลยต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยพื้นฐานของการพัฒนาต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เช่น ครูปองครู ดังนั้นครูจึงไม่ควรหยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปประยุกต์สู่กระบวนการเรียนการสอน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะของตนเองที่สอดคล้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และมีการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการอบรมสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ เน้นการพัฒนาผ่านสื่อดิจิทัล...”

(สุรัตน์ ดวงชาตม, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กร ได้รับการฝึกประสบการณ์ การอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะสมรรถนะของตนเอง รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโอกาสต่าง ๆ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ ตามที่ตั้งใจและมุ่งเน้นให้บุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบุคลากรควรเริ่มจากวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงาน สรรวจวุฒิการศึกษาเอกและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาตนเองในสาขาวิชาการที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะตามความถนัดความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีทุกโรงเรียนควรทำ เพราะบุคลากรไม่ว่าจะเป็นครูหรือผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตัวเองถนัดแล้ว ก็จะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้แก่นักเรียนได้มีความเข้าใจในการเรียน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ...”

(ยงคัมภุช เชื้ออนันต์, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาทางด้านบุคลากรในโรงเรียนนั้นต้องเริ่มจากการศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำแนวทางการปฏิบัติที่นั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบและจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่า อบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านบุคลากรให้ได้รู้และศึกษาจริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรมมาแล้วนั้นควร จะจัดให้มีการนิเทศติดตาม และที่สำคัญบุคลากรควรรู้จักตนเอง รู้จักหน้าที่ของตนแล้วก็จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้..”

(ชญัญญา ไครบุตร, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรโรงเรียนได้รับการพัฒนา เช่น การเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนาเน้นในสาขาเอกวิชาที่ตนเองปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพิ่มพูนทักษะสมรรถนะของตนเอง เพิ่มเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน...”

(กิจพงศ์ สุรินนา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาทางด้านบุคลากรนั้นควรเริ่มจากการมอบหมายงานให้ถูกคน ถูกงาน และมีการบริหารอย่างเป็นระบบ ให้มีหัวหน้าฝ่ายในการจัดการบริหาร และมีหัวหน้าประจำสายงานเมื่อประสบปัญหา และมอบอำนาจหน้าที่ลงไปดูแล ให้โอกาสให้ได้มีการแก้ไขปัญหา ในด้านความรู้ต่าง ๆ ที่บุคลากรยังขาด รวมถึงส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรเริ่มจากการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในโรงเรียน โดยการเริ่มจากการ ยิ้ม ไหว้ ทักทาย และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนา เช่น การเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร สาระวิชา เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน...”

(เด่น ศรีสิงห์พันธ์, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้นควรมีส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเน้นไปที่การอบรมเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน และให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมถึงมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองและมีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก...”

(อรวิสน์ มุลมณี, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

4.1 ควรวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงาน วิเคราะห์บุคลากร บริบทและความจำเป็นต่าง ๆ ของหน่วยงาน

4.2 ควรกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง อัตรากำลังและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีสายบังคับบัญชาแบบแนวราบและมีความยืดหยุ่น

4.3 ควรลดขั้นตอนการทำงาน ลดเวลาในการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อช่วยในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ

4.4 ควรกำหนดโครงสร้างที่เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีระบบการประสานงานที่ดี

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...โครงสร้างคือการออกแบบ การบริหารโครงสร้างองค์การต้องมีการวางแผนการบริหารงานให้ตรงกับงาน ตามโครงสร้างให้ชัดเจน รู้จักหน้าที่ของ

ตนเอง ถ้าเรามองตามโครงสร้างหลักของโรงเรียนมีอยู่ 4 งาน แต่หลาย ๆ โรงเรียนมีการปรับโครงสร้าง มีการเพิ่มกลุ่มงานมีการกระจายงานออกให้ครอบคลุมการทำงานในทุก ๆ งานให้สำเร็จ เช่น งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไปทุก ๆ งานมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานออกไป และมีการปรับโครงสร้างให้เหมาะสม ในการทำงาน เพื่อช่วยในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการปรับโครงสร้างองค์การที่สามารถประสานการทำงานในแนวราบให้มากขึ้น ลดขั้นตอนการประสานงาน ลดเวลาในการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาโครงสร้างองค์การนั้น บุคลากรทุกคนสามารถร่วมกันพัฒนาโครงสร้างองค์การให้เข้มแข็งได้ โดยบุคลากรรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีการบริหารจัดการที่ดีและเป็นระบบ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนสามารถรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งการและกัน ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ รวมถึงให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...โครงสร้างเริ่มจากวิเคราะห์โครงสร้างของหน่วยงาน สรรวจวุฒิการศึกษาวิชาเอกและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ถนัด โดยวางคนให้เหมาะกับงาน มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครบทั้ง 4 ฝ่าย...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2563)

“...ในการพัฒนาโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนแก่บุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่ตนเองมีและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัวและเหมาะสม โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน...”

(ยงค์ยุทธ เชื้อนรินทร์, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาโครงสร้างองค์การ ควรมองถึงโครงสร้างหลัก ภายในโรงเรียน คือ การบริหารงาน 4 ฝ่าย ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกคน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และกระจายอำนาจในการบริหารงานลงสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการบริหารงานโรงเรียน...”

(ชัยบุญ ไครบุตร, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ด้านโครงสร้างองค์การควรมีการจัดวางกำลังคนให้ตรงกับงาน โดยมอบหมายงานและความรับผิดชอบในการทำงานที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบระบบโครงสร้างเพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน มอบอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงมีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(กิจพงศ์ สุรินนา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการจัดโครงสร้างที่องค์การครอบคลุมการปฏิบัติงานให้ครบทุกฝ่ายงาน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีระบบการประสานงานที่ดี ...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาด้านโครงสร้างองค์การ ควรมองถึงโครงสร้างหลักภายในโรงเรียน คือ งานทั้ง 4 ฝ่าย และมองถึงการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ทั่วถึงและการตัดสินใจที่รวดเร็วในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพัฒนาการจัดโครงสร้างโรงเรียนควรความยืดหยุ่นมุ่งเน้นไปที่การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกและคล่องตัว...”

(เด่น ศรีสิงห์พันธ์, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

“...การจัดโครงสร้างองค์การภายในโรงเรียนนั้น ควรมีการจัดการมอบหมายงานในแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน โดยการวางคนให้เหมาะสมกับงานยอมทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ เช่น การมอบหมายงานตามที่บุคลากรแต่ละบุคคลถนัดไม่ว่าจะเป็นงานในด้านวิชาการ ครูที่ทำงานฝ่ายบริหารวิชาการเป็นครูที่มีความรู้

ความสามารถในฝ่ายนี้โดยเฉพาะ การจัดการศึกษาก็จะประสบความสำเร็จ เพราะได้บุคลากรที่ทำงานเป็นในแต่ละฝ่าย ในแต่ละด้านมาทำงานที่ตนเองถนัด...”

(อรวิสัน มุลมณี, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

5.1 ควรวิเคราะห์ SWOT ของโรงเรียนเพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานจัดทำแผนงบประมาณ รวมทั้งมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เหมาะสม เป็นไปตามแผน โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2 ควรการบริหารจัดการงบประมาณที่ดี โปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ มีการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายที่เป็นปัจจุบัน และเน้นประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3 ควรจัดหาและระดมทุน จากครู ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน รัฐวิสาหกิจและเอกชนหรือมีการเพื่อนำทุนที่ได้มาใช้จ่ายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.4 ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การพัฒนางบประมาณนั้น ปัจจุบันนี้มีการแบ่งงบประมาณออกเป็น 2 ส่วน คือ งบแผ่นดิน และงบประมาณที่เป็นเงินนอกงบประมาณ โดยที่งบแผ่นดินนี้จะดูจากรายบุคคล ระดับการศึกษานักเรียน ส่วนเงินนอกงบประมาณ คือ เงินในส่วนที่ได้รับในการบริจาค เข้าพื้นที่จากโรงเรียน กิจกรรมสร้างรายได้ ต้องตระหนักเสมอว่าในส่วนที่รัฐจัดสรรให้ต้องเป็นไปตามแผนการจัดสรรงบประมาณ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ให้เป็นไปตามหน่วยงานและสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่สังกัด แต่เงินนอกงบประมาณให้นำไปใช้ในส่วนอื่น เช่น ปรับปรุงห้องเรียน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจัดหาและ

การระดมทุนเพื่อความคล่องตัวในการบริหาร และในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ โดยสามารถตรวจสอบได้ มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการวางแผนบริหารงานงบประมาณที่ดี โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเน้นประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรมีการ ระดมทุนทรัพยากรจากชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาให้เกิด ประโยชน์สูงสุด...”

(สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมีการ วางแผนการใช้จ่ายมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีการพิจารณาแผน งบประมาณประจำปี และควรใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนงานที่กำหนดไว้ บุคลากรควร เป็นผู้ที่ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ มีการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายที่ เป็นปัจจุบัน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้...”

(สังวาลย์ ศรีโคตร, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...วิเคราะห์ SWOT ของโรงเรียน มีการจัดทำแผนการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีการบริหารจัดการแผน งบประมาณที่ดี และมีการระดมทุนและใช้จ่ายเงินทุนให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผล สูงสุด...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนางานบริหารงบประมาณ เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะ งานบริหารงบประมาณ สามารถทำให้เกิดการดำเนินงานที่คล่องตัวทุกฝ่าย โดยในงาน บริหารงบประมาณที่สำคัญนั้น ควรมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้ เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และใช้จ่ายงบประมาณในส่วนที่จำเป็น มีการระดม ทุนจากแหล่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด...”

(ยงค์ยุทธ เขื่อนขันธุ์, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...งานบริหารงบประมาณของโรงเรียน ควรมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณและให้มีการใช้งบประมาณตามความเหมาะสมตามแผนที่กำหนด แต่ถ้าโรงเรียนมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนในการใช้เงินนอกงบประมาณ ควรมีการจัดระดมทุนจากชุมชน รั้ววิสาหกิจ เอกชน และในการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถติดตาม ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ...”

(ชัญญา ไครบุตร, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ มีความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถตรวจติดตาม และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ นอกจากนี้ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินแล้ว สามารถระดมทุนจาก ครู ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน เพื่อนำทุนที่ได้จากการระดมทุนนั้นมาใช้จ่ายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(กิจพงศ์ สุรินนา, สัมภาษณ์ 13 มีนาคม 2563)

“...ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณ ให้สอดคล้องกับการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย และในการใช้จ่ายงบประมาณ ต้องมีหลักฐานการเบิกจ่าย ที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการระดมทุนทรัพยากร จากครู ชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า นั้นสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 16 มีนาคม 2563)

“...การพัฒนาดำเนินงานบริหารงบประมาณในโรงเรียน ควรเริ่มจากการวางแผน การใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และรวมถึงการจัดระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(เด่น ศรีสิงห์พันธ์, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

“...งานบริหารงบประมาณ ควรเริ่มจากการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีการนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ประหยัดคุ่มค่า และต้องใช้งบประมาณให้ถูกต้องตามความประสงค์ ทำแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันทำให้

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เช่น การระดมทุนจาก ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน มาใช้ในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียน รวมทั้งใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็น โปร่งใสตรวจสอบได้ และเป็นระบบและมีการรายงานการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง ทุกชั้นทุกตอนมีรายละเอียดที่มีเนื้อหาเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้...”

(อรวิสัน มุลมณี, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2563)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล
ในบทที่ 5 ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. (2550, 16 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29 – 36.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*.
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรรณ ภูมะณี. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- คำปะเลิศ สีสุวันนะ. (2561). *สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียน
การสอนในวิทยาลัยครูสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัย
ในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิดพร ทัดคร. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม การจัดสวนในภาชนะ
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2555). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทีศนา แคมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์. (2554). *โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ*. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรวม เทียมจันทร์และศรีัญญา วิชชาธรรม. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตราฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : เดอะลอร์ดกรุ๊ป จำกัด.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร*
: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพบูลย์ กุลอ๊ก. (2553). *ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร* :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์*
กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.*
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉา. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี* : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทศศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.*
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (7)1, 140 – 150.*

- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวเรศ บุษบงค์. (2553). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- รัชดาพร ชี้นนงษ์ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งทิวา ปุณะตุง. (2560). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรู้สารสนเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรวัต ภิรมย์ไกลภักดี. (2555). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วรารภรณ์ เกิดผลมาก. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรารภรณ์ พรหมนิล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรารณณ์ พันธุ์แก้ว. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
วิทยาศาสตร์ที่ส่งผลต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือเจตคติเชิง
วิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา สวณกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิภาสิณี หัตถกรรจ์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดี
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีเรื่อน ยิ้มยอง. (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริพร ทาทราย. (2552). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 2. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
วิทย์พัฒน์.
- สมจิตร ยะจอม. (2554). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาพูน เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สมยศ นาวิกการ. (2550). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงาน
งบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน :
การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตาม
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของ
ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*.
กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2561). *แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สกลนคร : สำนักงานฯ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและ
ชุมชน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- _____ . (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้
คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง
กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา
พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____ . (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2553).
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). คู่มือการประเมิน
คุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ฉบับสถานศึกษา. สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน
พ.ศ. 2557 - 2561 “สะท้อนปัญหาและทางออกต่อโจทย์ปฏิรูป
การศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ : 21 Century.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2562. ม.ป.ท.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).
แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____ . (2559). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการ
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ
พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด.

- สิริลักษณ์ แพพรพรม. (2550). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุริตา หลังจิ. (2556). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุวรรณี เขยสมบัติ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำในเอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผิง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bass, B.M. and Shackleton. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.

- Blum, M. L. & James, C. N. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership: Theory of leadership*. New York: Harper and Row.
- Dubrin, J. (1998). *Leadership research finding : Practice and skills*. Boston
Houghton : Mifflin Company.
- Fiedler, Fred E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York:
McGraw–Hill.
- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction : A developmental Approach*.
(5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Gold, S. F. (2000). *Community organization at a neighborhood high school : Promises
and dilemmas in building parent–educator partnership and collaborations*.
Proquest Digital Dissertation, 60(7), 295 – A.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (1999). *Behavior in Organizations*. New York :
Prentice–Hall,
- Halpin, W. Andrew. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York :
Mcmillan.
- Hanson, E. W. (1996). *Monitoring the common loom population in Minnesota :
Assessment of the 1994 and 1995 survey results, the accuracy of
volunteers and aerial surveys, and the power of detecting trends*. Master’s
thesis, University of Minnesota.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. (1974). *Management of Organizational
Behavior*. New Delhi: Prentice–Hall.
- Highett, N.T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent’s principal’s and
superintendent’s perspective*. Unpublished doctoral dissertation, University
of Alberta.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). Theoretical Framework and Exploration
Organizational Effectiveness of School. *Educational Administration
Quarterly*, 21(2), 117 – 134.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration : Theory Research and
Practice (8thed)*. Singapore : McGraw–Hill.

- Kahl, K. A. (1998). *Principle Criteria for Quality Middle School Instruction*. Dissertation Abstracts International, 58(11), 4142–A.
- Kirk, J. D. and L. T. Jones. (2004). *Assessment Report : Effective Schools*. U.S.A : Pearson Education, Inc.,.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–Hill.
- Schermerhorn. (1999). *Management. 6 th ed*. New York : John Wiley & Sons.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizations Effectiveness : a Behavioral View*. Santa Monica California : Good Year ,.
- Townsend, K. (1997). *Factors that Contribute to School Effectiveness Research in Education. Heights, MA : Allyn and Bacon*.
- Yukl. G. A. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

**ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสังวาลย์ ศรีโคตร ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
4. นายชัยภูมิ ไครบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
5. ดร.วิศิษฐ์ มุ่งนากลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ
ทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23
6. ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษโรงเรียน
อนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

**ผู้เชี่ยวชาญที่นำเสนอแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ตำแหน่ง คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสังวาลย์ ศรีโคตร ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
4. ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา
นักวิชาการศึกษา วิชยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10
5. นายยงค์ยุดธ เชื้ออนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
6. นายชัยญู ไครบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นายกิจพงศ์ สุรันนา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นางอุทุมพร ทองวงษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายเด่น ศรีสิงห์พันธ์ุ ตำแหน่ง ครู วิยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังเวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางอรวิสน์ มุลมณี ตำแหน่ง ครู วิยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพังโคนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีสทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีสทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิटना สุวรรณไทรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสังวาลย์ ศรีโคตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ
ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี จังหวัดสกลนคร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร พิมพพิชัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรุณรุ่ง โยธสิงห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๘๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดตาไก้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าแต่ปungแก
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ .

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวป้อ (นายยุทธนา ศรีวรสาร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขวังคลีขุชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีสทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีสทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ (นายธีระพงษ์ วีระขานนท์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่านกกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหว้าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีสทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีสทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยบุรีวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนางจรัสสุวรรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังกระแสบิวทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดรองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดรองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุเทพพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยภูมิ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุนในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
 อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีสทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีสทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๕๔ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสังวาลย์ ศรีโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๕๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกุ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเด่น ศรีสิงห์พันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ ลีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ ลีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอรวิสน์ มุลมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิมาลย์ สีทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิมาลย์ สีทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๙๙ ๒๖๒๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

2. กรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์
เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววิมาลย์ สีทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. ประเภทโรงเรียน

โรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ซึ่งแต่ละรายการมีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็น มาก ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็น ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็น น้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานมองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล					
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม					
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารปกครองโดยยึดระเบียบวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
10	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ						
1	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสะอาดร่มรื่น น่าเรียนรู้ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
2	โรงเรียนตั้งอยู่ในภูมิทัศน์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
3	โรงเรียนมีห้องเรียน อาคารเรียน อย่างเพียงพอในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
4	โรงเรียนมีอาคารประกอบ ได้แก่ หอประชุม โรงฝึกงาน ห้องสุขา อย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและให้บริการ					
5	โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการ จัดการเรียนการสอน					
6	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การยอมรับ และเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
7	โรงเรียนมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
8	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน					
9	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการ เรียนรู้					
10	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความรักความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การบริหารจัดการ						
1	การจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงนโยบายในระดับต่างๆ					
2	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา					
3	แนวทางในการจัดการศึกษา มีความสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา					
4	มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบ					
6	มีระบบจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
7	มีการประสานสัมพันธ์กับทีมงานเพื่อให้ดำเนินงานราบรื่น และบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ					
9	มีกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ดำเนินงานตามแผนและการประเมินแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย					
10	มีการกำกับ ติดตามและควบคุมการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การพัฒนาบุคลากร						
1	พัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
2	มีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
3	มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน					
4	พัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	พัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้					
6	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา					
7	พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง					
8	สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรมีความซื่อสัตย์รับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน					
9	สร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
10	มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
1	โรงเรียนจัดการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร การนำเสนอและกิจกรรมสร้างสรรค์					
2	โรงเรียนใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน					
3	มีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา					
4	หลักสูตรสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจนตรงตามปรัชญา นโยบายของโรงเรียน					
5	โครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียนที่จัดขึ้นมีความสอดคล้อง ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทท้องถิ่น					
6	โรงเรียนจัดตารางกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มสาระวิชา					
7	กำหนดเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบท ของผู้เรียนและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
8	จัดการเรียนรู้ ตามแผนการสอน วัดและประเมินผล ตามวิธีการที่กำหนด					
9	ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
10	ประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและนำผลการ ประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. โครงสร้างองค์การ						
1	จัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
2	กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน					
3	จัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
4	จัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
5	มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
6	มีการประสานงานและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด					
7	เอาใจใส่ต่อสถานภาพ และสวัสดิการของบุคลากร					
8	กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
9	บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ					
10	พัฒนาทีมงาน และเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอแผนปฏิบัติงานและดำเนินงานโครงการต่าง ๆ					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
2	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุ ที่นำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอนมีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
3	ระบบข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพสามารถเรียกใช้ได้ทันที					
4	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบวงการจัดการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
6	มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน					
7	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	มีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8. งบประมาณ						
1	มีการวางแผนงบประมาณประจำปี ตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี					
2	สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน					
3	จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ					
4	จัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ					
5	จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
6	จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม					
7	มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ					
8	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ					
9	การเบิกจ่ายงบประมาณทุกประเภทมีความถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการเงินและการพัสดุ					
10	การบริหารระบบการเงินและบัญชีมีหลักฐานและรายละเอียดที่ถูกต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. งานบริหารงบประมาณ						
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน					
3	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้					
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					
5	โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน					
6	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน					
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน เร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย					
8	โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ					
9	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. งานบริหารบุคคล						
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
2	โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดได้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม ตามบริบทของโรงเรียน					
3	โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
5	โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและ บุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม					
6	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า					
7	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
8	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติ ความขัดแย้งในหน่วยงาน					
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานของโรงเรียน					
10	โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. งานบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
3	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น					
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน					
8	โรงเรียน ได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา					
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
10	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. งานบริหารทั่วไป						
1	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย					
2	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา					
3	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน					
5	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
7	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย					
8	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น					
9	โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
10	โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					

ภาคผนวก ง

ตารางรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน
และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 36 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
ประถม ศึกษา	สพป.สกลนคร เขต 1					
	1. โรงเรียนสกลนคร (วันครู 2501)	1	10	1	1	2
	2. โรงเรียนนายอวัฒนา	1	8	-	1	1
	3. โรงเรียนจิวัดอนราษฎร์ สามัคคีบำรุง	1	8	1	1	2
	4. โรงเรียนบ้านดอนหมูโพธิ์ศรี ชุมชนพัฒนา	1	6	-	1	1
	5. โรงเรียนบ้านนาอ้อย คำสะอาด	1	6	-	1	1
	6. โรงเรียนบ้านนอยจอมศรี	1	8	-	1	1
	7. โรงเรียนบ้านฮางโฮง ประชาอุทิศ	1	5	-	1	1
	8. โรงเรียนบ้านกกสมโฮง	1	5	-	1	1
	9. โรงเรียนธาดูนาเวงวิทยา	1	6	-	1	1
	10. โรงเรียนชุมชนดงมะไฟ เจริญศิลป์	1	18	1	1	2
	11. โรงเรียนพะโค	1	4	1	1	2
	12. โรงเรียนดงชนเหล่าแมด บำรุงวิทย์	1	4	-	1	1
	13. โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	3	-	1	1
	14. โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	1	23	1	1	2
	15. โรงเรียนบ้านห้วยกอก หนองเค็ม	1	9	-	1	1
	16. โรงเรียนชุมชนนิรมัย	1	11	1	1	2

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
	สพป.สกลนคร เขต 1 (ต่อ)					
ประถม ศึกษา (ต่อ)	17. โรงเรียนบ้านกุงศรี	1	9	-	1	1
	18. โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ คุรุราษฎร์พัฒนา	1	9	-	1	1
	19. โรงเรียนกุดบากราษฎร์ บำรุง	1	23	1	1	2
	20. โรงเรียนบ้านลาดค้อ	1	3	-	1	1
	22. โรงเรียนบ้านโพนทอง ประชาอุทิศ	1	8	1	1	2
	23. โรงเรียนบ้านตองโขบ	1	6	-	1	1
	24. โรงเรียนบ้านคอน้อย	1	7	-	1	1
	25. โรงเรียนบ้านนาขาม	1	10	1	1	2
	26. โรงเรียนโพนงามคุรุราษฎร์ วิทยา	1	9	-	1	1
	27. โรงเรียนท่าแร่วิทยา	2	22	1	1	2
	28. โรงเรียนบ้านชมภูพาน	1	9	-	1	1
	29. โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง	1	15	1	1	2
	30. โรงเรียนบ้านโคกภู	1	9	-	1	1
	31. โรงเรียนบ้านบ่อเดือนห้า	1	10	1	1	2
	32. โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุง วิทยา	1	6	-	1	1
	33. โรงเรียนนางออย โพนปลาไหล	1	8	-	1	1
	รวม	34	297	12	33	45

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
	สพป.สกลนคร เขต 2					
ประถ ม ศึ ก ษ า (ต่อ)	1. โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม	2	35	1	1	2
	2. โรงเรียนบ้านช่างมิ่ง	1	4	-	1	1
	3. โรงเรียนบ้านอุมไผ่ไพทอง	1	5	-	1	1
	4. โรงเรียนบ้านปะฮี	1	6	-	1	1
	5. โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี	2	21	1	1	2
	6. โรงเรียนบ้านภูเพ็ก	1	3	-	1	1
	7. โรงเรียนบ้านเหล่าโพหนอง ขอนแก่น	1	5	-	1	1
	8. โรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	13	1	1	2
	9. โรงเรียนบ้านดอนตาลโนนสูง	1	7	-	1	1
	10. โรงเรียนบ้านนาถอน	1	10	1	1	2
	11. โรงเรียนบ้านโนนขมิ้น	1	2	-	1	1
	12. โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี	1	4	-	1	1
	13. โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคี)	3	38	1	1	2
	14. โรงเรียนชุมชนบ้านฝางแดง	1	8	-	1	1
	15. โรงเรียนบ้านท่าลาด	1	2	-	1	1
	16. โรงเรียนบ้านสงเปลือย	1	4	-	1	1
	17. โรงเรียนบ้านอุมเหมา	1	8	1	1	2
	18. โรงเรียนบ้านผาขาวโพมแพง	1	8	-	1	1
	19. โรงเรียนบ้านไฮปลาไหล	1	9	1	1	2
	20. โรงเรียนบ้านจิวพังฮ่อ	1	7	-	1	1
	21. โรงเรียนบ้านห้วยบาง	1	5	1	1	2
	22. โรงเรียนบ้านธาตุกุดพร้าว	1	4	-	1	1

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
	สพป.สกลนคร เขต 2 (ต่อ)					
ประถ ม ศึ ก ษ า (ต่อ)	23. โรงเรียนบ้านดงสว่าง	1	7	-	1	1
	24. โรงเรียนบ้านคอนสมโง้ง วิทยาคม	1	4	-	1	1
	25. โรงเรียนบ้านคำบิดโคก โพนยาง	1	5	-	1	1
	26. โรงเรียนบ้านหนองเบญจ	1	10	1	1	2
	27. โรงเรียนบ้านท่าสะอาด (สุวรรณคังคา)	1	4	-	1	1
	28. โรงเรียนบ้านตาล	1	7	-	1	1
	29. โรงเรียนบ้านมา	1	6	-	1	1
	30. โรงเรียนบ้านโคกดินแดง	1	8	-	1	1
	31. โรงเรียนบ้านนาทม	1	5	-	1	1
	32. โรงเรียนบ้านคำสะแนน	1	5	-	1	1
	33. โรงเรียนบ้านดอนม่วงไข	1	3	-	1	1
	34. โรงเรียนบ้านคำไชยวาน	1	4	-	1	1
	35. โรงเรียนอนุบาลสว่าง แดนดิน	1	32	1	1	2
	36. โรงเรียนชุมชนหนองยางซัน	1	4	-	1	1
	37. โรงเรียนบ้านคำกาว	1	5	-	1	1
	38. โรงเรียนบ้านหนามแท่ง	1	7	1	1	2
	39. โรงเรียนบ้านดอนเชียงยืน	1	8	1	1	2
	40. โรงเรียนบ้านโคกสีไค	1	4	-	1	1
	42. โรงเรียนบ้านทาวารี	1	4	1	1	2
	43. โรงเรียนบ้านปทุมวาปี	1	5	-	1	1
44. โรงเรียนบ้านโพนสว่าง	1	6	1	1	2	
45. โรงเรียนอภัยอำรุงธรรม	1	5	-	1	1	

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน		
สพป.สกลนคร เขต 2 (ต่อ)							
ประถม ศึกษา (ต่อ)	53. โรงเรียนบ้านหนองแปน	1	13	1	1	2	
	54. โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	7	-	1	1	
	55. โรงเรียนบ้านดอนม่วงไข	1	3	-	1	1	
	56. โรงเรียนบ้านบะหัวเมย	1	3	-	1	1	
	57. โรงเรียนชุมชนสองดาว	1	6	-	1	2	
	58. โรงเรียนบ้านสว่าง	1	3	-	1	1	
	รวม	63	443	17	59	76	
	สพป.สกลนคร เขต 3						
	1. โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส	4	58	1	1	2	
	2. โรงเรียนบ้านโนนชนะสังคม	1	4	-	1	1	
	3. โรงเรียนบ้านหนองนาแซง โนนจิว	1	6	-	1	1	
	4. โรงเรียนบ้านเคือศรีคันทไชย	1	9	1	1	2	
	5. โรงเรียนบ้านโนนแต่	1	4	-	1	1	
	6. โรงเรียนบ้านหินเหิบ	1	9	1	1	2	
7. โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ	1	26	1	1	2		
8. โรงเรียนบ้านห้วยแสง	1	5	-	1	1		
9. โรงเรียนบ้านโนนทับช้าง	1	9	1	1	2		
10. โรงเรียนบ้านโพนสว่าง	1	8	-	1	1		
11. โรงเรียนบ้านนาถอน	1	3	-	1	1		
12. โรงเรียนบ้านหนองสนม	1	4	-	1	1		
13. โรงเรียนบ้านโพนแพง	1	7	-	1	1		

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
	สพป.สกลนคร เขต 3 (ต่อ)					
ประถม ศึกษา (ต่อ)	14. โรงเรียนบ้านบะนงททา	1	10	1	1	2
	15. โรงเรียนอนุบาลคำตากลา	2	13	1	1	2
	16. โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย	1	8	-	1	1
	17. โรงเรียนบ้านกอก	1	8	-	1	1
	18. โรงเรียนบ้านผาคักดี ทรัพย์เจริญ	1	7	-	1	1
	19. โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	2	38	1	1	2
	20. โรงเรียนบ้านสันติสุข สระแก้ว	1	7	-	1	1
	21. โรงเรียนบ้านนาถอน	1	3	-	1	1
	22. โรงเรียนบ้านดอนคำ	1	5	-	1	1
	23. โรงเรียนบ้านตาด	1	7	1	1	2
	24. โรงเรียนบ้านด่านสมบูรณ์	1	6	1	1	2
	25. โรงเรียนบ้านคำยาง	1	4	-	1	1
	26. โรงเรียนบ้านดอนแดงคำอ้อ	1	5	-	1	1
	27. โรงเรียนบ้านน้ำจั้น	1	5	-	1	1
	28. โรงเรียนบ้านโนนไทย	1	4	-	1	1
	29. โรงเรียนบ้านคำภูทอง	1	6	-	1	1
	30. โรงเรียนบ้านแพงใหญ่	1	7	1	1	2
	31. โรงเรียนบ้านข้าวแปง	1	8	1	1	2
	33. โรงเรียนบ้านท่ากอน	1	9	1	1	2
	34. โรงเรียนบ้านท่าควาย	1	6	-	1	1
35. โรงเรียนบ้านนาคูนาคี	1	8	1	1	2	
36. โรงเรียนบ้านบะยาว	1	8	-	1	1	
	รวม	41	334	14	36	50

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน		
		สพป.สกลนคร เขต 1					
	1. โรงเรียนบ้านพาน สหราษฎร์บำรุง	1	14	-	2	2	
	2. โรงเรียนบ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	14	-	2	2	
	3. โรงเรียนศรีบุญเรือง วิทยาคาร	1	20	1	2	3	
	4. โรงเรียนบ้านหนองหอย	1	25	1	2	3	
	5. โรงเรียนบ้านดงมะไฟสามัคคี ราษฎร์อุทิศ	1	16	-	2	2	
	6. โรงเรียนนาเพียงสว่าง วิทยานุกูล	1	23	1	2	3	
	7. โรงเรียนบ้านนาอ่างม่วงคำ	1	18	1	2	3	
	8. โรงเรียนบ้านหนองศาลา ราษฎร์บำรุง	1	16	-	2	2	
	9. โรงเรียนบ้านดงหลวง	1	18	-	2	2	
	10. โรงเรียนบ้านม่วงลาย ราษฎร์ผดุงศิลป์	1	15	-	2	2	
	11. โรงเรียนบ้านหนองนาเลิศ	1	12	-	2	2	
	13. โรงเรียนบ้านนาตาลคำชา	1	17	1	2	3	
	14. โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	1	15	-	2	2	
	15. โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	14	-	2	2	
	16. โรงเรียนบ้านเชียงสีอราษฎร์ อำนวย	1	15	-	2	2	
	17. โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ	1	16	-	2	2	
	18. โรงเรียนบ้านป่าผาง	1	15	-	2	2	
	21. โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	18	1	2	3	

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน		
		สพป.สกลนคร เขต 1					
	20. โรงเรียนบ้านแมตนาทม	2	19	1	2	3	
	รวม	21	320	7	40	47	
		สพป.สกลนคร เขต 2					
ขยาย โอกาส ทาง การศึกษา (ต่อ)	1. โรงเรียนบ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	20	1	2	3	
	2. โรงเรียนบ้านแร่	1	18	1	2	3	
	3. โรงเรียนบ้านผักคำภู	1	16	-	2	2	
	4. โรงเรียนบ้านคำสะอาด	1	18	1	2	3	
	5. โรงเรียนชุมชนดงม่วงไข่	1	12	-	2	2	
	6. โรงเรียนบ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)	1	17	-	2	2	
	7. โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์	1	13	-	2	2	
	8. โรงเรียนบ้านหนองลาด วิทยาคาร	1	12	-	2	2	
	9. โรงเรียนหนองไสพรเจริญ วิทยา	1	14	-	2	2	
	10. โรงเรียนบ้านถอน (ศุภราษฎร์สามัคคี)	1	21	1	2	3	
	11. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 62 (บ้านนาหัวบ่อหนองเม็ก)	1	13	-	2	2	
	12. โรงเรียนบ้านบึง	1	15	1	2	3	
	13. โรงเรียนบ้านดงคำโพธิ์	1	13	-	2	2	
	14. โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ	1	11	-	2	2	
	15. โรงเรียนบ้านสีสุกห้วยโงง	1	17	1	2	3	
	16. โรงเรียนบ้านหนองแวง (ประชารราษฎร์อำนาจ)	1	13	-	2	2	

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
สพป.สกลนคร เขต 3 (ต่อ)						
	17. โรงเรียนบ้านหนองไผ่	1	14	-	2	2
	18. โรงเรียนบ้านอุนดง	1	11	-	2	2
	รวม	18	268	6	36	42
สพป.สกลนคร เขต 3						
ขยาย โอกาสทาง การศึกษา (ต่อ)	1. โรงเรียนบ้านข้าวกาย	1	15	1	2	3
	2. โรงเรียนบ้านสังเปือย	1	12	-	2	2
	3. โรงเรียนบ้านทางาม	1	13	-	2	2
	4. โรงเรียนบ่อแก้วดงมะไฟ มิตรภาพที่ 81					
	5. โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	1	13	-	2	2
	6. โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง	1	16	-	2	2
	7. โรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทย สมบูรณ์	2	19	1	2	3
	8. โรงเรียนบ้านหนองแสง ดงอีบ่าง	1	13	-	2	2
	9. โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง	2	26	1	2	3
	10. โรงเรียนบ้านวังบง	1	20	1	2	3
	11. โรงเรียนบ้านวังเวิน	1	14	-	2	2
	12. โรงเรียนบ้านหวาน สหวิทยา	1	17	1	2	3
	13. โรงเรียนบ้านนาเกาะทาด	1	13	-	2	2
	14. โรงเรียนบ้านชะหว้า	1	15	-	2	2
	15. โรงเรียนบ้านหนองแอก ดอนสวรรค์	1	11	-	2	2

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
ขยาย โอกาสทาง การศึกษา (ต่อ)	สพป.สกลนคร เขต 3					
	16. โรงเรียนบ้านโนนสะอาด นาเหมือด	1	16	1	2	3
	17. โรงเรียนบ้านพุทธรักษา	1	12	-	2	2
	18. โรงเรียนชุมชนบ้านมาย	1	13	-	2	2
	19. โรงเรียนชุมชนบ้าน ห้วยหลวง	1	14	-	2	2
	รวม	21	288	6	38	44
มัธยม ศึกษา	สพม. เขต 23					
	1. โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล	5	188	5	2	7
	2. โรงเรียนพังโคนวิทยาคม	4	94	3	2	5
	3. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส	5	130	5	2	7
	4. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ	2	59	2	2	4
	5. โรงเรียนคำตากล้าราช ประชาสงเคราะห์	2	61	2	2	4
	6. โรงเรียนสองดาววิทยาคม	2	40	2	2	4
	7. โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา	1	29	1	2	3
	8. โรงเรียนกุดบากพัฒนา ศึกษา	2	64	2	2	4
	9. โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญ วิทยา	3	26	3	2	5
	10. โรงเรียนพรธมนวุฒาจารย์	4	56	4	2	6
	11. โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)	1	39	1	2	3
	12. โรงเรียนอากาศอำนวย ศึกษา	4	104	4	2	6
13. โรงเรียนโพนพิทยาคม	1	23	1	2	3	

ตาราง 36 (ต่อ)

ลักษณะ การเปิด สอน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้ สอน	
มัธยม ศึกษา	สพม. เขต 23					
	14. โรงเรียนโพธิแสนวิทยา	1	35	1	2	3
	รวม	37	948	36	28	64

ที่มา: ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา กลุ่มสารสนเทศ
สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีการศึกษา 2562

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 37 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำ	1	.763
	2	.732
	3	.613
	4	.495
	5	.619
	6	.559
	7	.486
	8	.561
	9	.590
	10	.767
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	1	.602
	2	.664
	3	.483
	4	.776
	5	.633
	6	.682
	7	.710
	8	.632
	9	.761
	10	.672

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การบริหารจัดการ	1	.478
	2	.480
	3	.656
	4	.659
	5	.815
	6	.756
	7	.461
	8	.763
	9	.666
	10	.678
4. การพัฒนาบุคลากร	1	.390
	2	.457
	3	.487
	4	.435
	5	.624
	6	.569
	7	.543
	8	.597
	9	.678
	10	.543

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	1	.857
	2	.517
	3	.712
	4	.666
	5	.687
	6	.741
	7	.767
	8	.844
	9	.747
	10	.615
6. โครงสร้างองค์การ	1	.757
	2	.748
	3	.628
	4	.468
	5	.621
	6	.533
	7	.476
	8	.597
	9	.627
	10	.798

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	.463
	2	.464
	3	.643
	4	.633
	5	.868
	6	.715
	7	.451
	8	.711
8. งบประมาณ	1	.447
	2	.453
	3	.615
	4	.590
	5	.592
	6	.491
	7	.543
	8	.233
	9	.514
	10	.503

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร เท่ากับ .935

ตาราง 38 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ในจังหวัดสกลนคร

ประสิทธิภาพโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. งานบริหารงบประมาณ	1	.738
	2	.740
	3	.570
	4	.468
	5	.624
	6	.536
	7	.506
	8	.589
	9	.607
2. งานบริหารบุคคล	1	.611
	2	.657
	3	.430
	4	.774
	5	.609
	6	.672
	7	.709
	8	.635
	9	.733
	10	.670

ตาราง 38 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. งานบริหารวิชาการ	1	.459
	2	.466
	3	.643
	4	.647
	5	.806
	6	.743
	7	.431
	8	.729
	9	.651
	10	.664
4. งานบริหารทั่วไป	1	.388
	2	.450
	3	.485
	4	.419
	5	.587
	6	.612
	7	.557
	8	.581
	9	.639
	10	.546

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ .883

ภาคผนวก ฉ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตาราง 39 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดสกลนครโดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล	
		คนที่										
		1	2	3	4	5	6	7				
ปัจจัยการบริหาร												
1. ภาวะผู้นำ												
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน มองการณ์ไกลมีการ คาดคะเนแนวโน้มที่จะ เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ พัฒนางานให้บรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการ บริหารมาประยุกต์ใน การบริหารงานเพื่อให้ เกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในการบริหารเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพ	+1	-1	+1	+1	+1	-1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
ปัจจัยการบริหาร											
1. ภาวะผู้นำ											
5	ผู้บริหารมีความ สามารถในการใช้ข้อมูล พิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่าง เที่ยงตรงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
7	ผู้บริหารปกครอง โดยยึดระเบียบวินัยมี คุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ ที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	-1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1. ภาวะผู้นำ (ต่อ)											
9	ผู้บริหารมีความ สามารถในการประสาน งานกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	-1	+1	5	0.7	ใช้ได้
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร											
1	สภาพแวดล้อมของ โรงเรียน สะอาดร่มรื่น น่าเรียนรู้ เอื้อต่อการ จัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนตั้งอยู่ใน ภูมิทัศน์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)											
3	โรงเรียนมีห้องเรียน อาคารเรียน อย่าง เพียงพอในการ จัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีอาคาร ประกอบ ได้แก่ หอประชุม โรงฝึกงาน ห้องสุขา อย่างเพียงพอ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีห้อง ปฏิบัติการต่าง ๆ อย่าง เพียงพอในการจัด การเรียนการสอน	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ การยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีบรรยากาศ ของความไว้วางใจซึ่งกัน และกันที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)											
8	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหาร ครู และ นักเรียนมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิด บรรยากาศที่ดี ในการ ปฏิบัติงานและการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร ครู และ นักเรียน มีความรัก ความผูกพันเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3. การบริหารจัดการ											
1	การจัดทำแผนปฏิบัติ การ แผนงาน โครงการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย รวมถึง นโยบายในระดับต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)											
2	เปิดโอกาสให้ ครู และบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	แนวทางในการจัดการศึกษา มีความสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	มีการนำขอมูลสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
6	มีระบบจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
3. การบริหารจัดการ (ต่อ)											
7	มีการประสานสัมพันธ์ กับทีมงานเพื่อให้ ดำเนินงานราบรื่น และ บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	มีระบบการตรวจ ประเมินภายในที่มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	มีกระบวนการกำหนด มาตรฐานคุณภาพ ดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	มีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการ ดำเนินงานให้เป็นไป ตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
4. การพัฒนาบุคลากร											
1	พัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	มีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	พัฒนาครูและบุคลากรในด้านจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
4. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)											
5	พัฒนาครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทาง การปฏิรูปการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
6	ส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรเข้ารับการ อบรม ประชุม และสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	พัฒนาครูและบุคลากร เพื่อการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	สร้างความตระหนัก ให้ครูและบุคลากร มีความเชื่อ ยอมรับ ค่านิยมและเป้าหมาย ของโรงเรียน	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
9	สร้างขวัญกำลังใจครู และบุคลากรให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
4. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)											
10	มอบหมายงานให้ครู และบุคลากร ปฏิบัติ หน้าที่ตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน											
1	โรงเรียนจัดการเรียนรู้ การศึกษา ค้นคว้า และ สร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร การ นำเสนอและกิจกรรม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่มี คุณภาพตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	มีการวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)											
4	หลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจน ตรงตามปรัชญา นโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	โครงสร้างหลักสูตร ของโรงเรียนที่จัดขึ้น มีความสอดคล้องตรง กับความต้องการ ของผู้เรียนและบริบท ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	-1	5	0.7	ใช้ได้
6	โรงเรียนจัดตาราง กิจกรรมการเรียน การสอน ให้มีความ เหมาะสมกับกลุ่มสาระ วิชา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	กำหนดเนื้อหาการเรียน การสอนให้สอดคล้อง กับบริบทของผู้เรียน และวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (ต่อ)											
8	จัดการเรียนรู้ ตาม แผนการสอน วัดและ ประเมินผลตามวิธีการ ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	ส่งเสริม สนับสนุน การ นำเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	ประเมินคุณภาพผู้เรียน อย่างต่อเนื่องและนำ ผลการประเมินไป กำหนดแนวทางการ พัฒนาครูและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
6. โครงสร้างองค์การ											
1	จัดโครงสร้าง มอบหมายงานและ ความรับผิดชอบให้ฝ่าย งานต่าง ๆ อย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
6. โครงสร้างองค์การ (ต่อ)											
2	กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	จัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
4	จัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
6. โครงสร้างองค์การ (ต่อ)											
6	มีการประสานงานและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	เอาใจใส่ต่อสถานภาพและสวัสดิการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	กระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	พัฒนาที่มงาน และเปิดโอกาสให้ที่มงานได้นำเสนอแผนปฏิบัติงานและดำเนินงานโครงการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ											
1	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทเครื่องมืออุปกรณ์ ที่ใช้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุ ที่นำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอนมีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	ระบบข้อมูลสารสนเทศมีคุณภาพสามารถเรียกใช้ได้ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)											
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
6	มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	มีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
8. งบประมาณ											
1	มีการวางแผน งบประมาณประจำปี ตามจุดเน้นและ เป้าหมายของแผน ปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	สนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิผลตาม มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	จัดสรรงบประมาณเพื่อ พัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	จัดหาทรัพยากรเพื่อ การเรียนรู้ได้อย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
8. งบประมาณ (ต่อ)											
6	จัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรทางการ ศึกษาตามหลักการ บริหารงบประมาณ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	มีการควบคุมและ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	มีการประเมินผลการใช้ จ่ายงบประมาณ ในการดำเนินการตาม แผนงานและโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	การเบิกจ่าย งบประมาณทุกประเภท มีความถูกต้องตาม ระเบียบว่าด้วยการเงิน และการพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
8. งบประมาณ (ต่อ)											
10	การบริหารระบบ การเงินและบัญชี มีหลักฐานและ รายละเอียดที่ถูกต้อง มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
ประสิทธิภาพโรงเรียน											
1. งานบริหารงบประมาณ											
1	โรงเรียนได้จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนได้จัดทำบันทึก รายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบ ได้และเปิดเผยต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีระบบการ บริหารจัดการพัสดุ และสินทรัพย์ที่ดีและ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการระดม ทรัพยากร และแหล่ง กองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1. งานบริหารงบประมาณ (ต่อ)											
1	โรงเรียนได้จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการจัดทำ ระบบการบริหาร การเงิน เป็นไปตาม ขั้นตอนของกระทรวง การคลังและเปิดเผย ต่อชุมชน	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	6	0.9	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการติดตาม ผลตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน ผลการใช้เงิน และผล การดำเนินงานให้ กรรมการผู้ปกครอง และชุมชนรับทราบ ทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1. งานบริหารงบประมาณ (ต่อ)											
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะทำงาน เร่งรัด ติดตามการใช้จ่ายเงิน งบประมาณรายจ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนให้ คณะกรรมการทำงาน เร่งรัดติดตามการใ้ งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัด ติดตามการเบิกจ่าย งบประมาณ และ รายงานผลการเบิกจ่าย ให้ผู้บริหารทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนมี คณะกรรมการ คณะทำงานกำหนด มาตรการวางแผน จัดระบบการควบคุม ภายในของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	6	0.9	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
2. งานบริหารบุคคล											
1	โรงเรียนมีการวางแผน อัตรากำลังคน และ บุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมและ เพียงพอต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมอบหมาย ให้บุคลากรในสังกัด ได้ปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม ตามบริบท ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	-1	5	0.7	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการสร้าง ขวัญและกำลังใจเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการ มีวินัยและการรักษา วินัยของบุคลากรทาง การศึกษาเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
2. งานบริหารบุคคล (ต่อ)											
5	โรงเรียนจัดระบบ พิจารณา ความดี ความชอบแก่ครูและ บุคลากร ตามเกณฑ์ การประเมินผลงาน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีระบบการ บริหารงานธุรการ ที่ทันสมัย โดยยึดหลัก ความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนให้อิสระในการ ตัดสินใจ ในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขต ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีกระบวนการ แก้ไขปัญหา และการ ยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
2. งานบริหารบุคคล (ต่อ)											
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอข้อมูลและข้อคิดเห็น ต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3. งานบริหารวิชาการ											
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	6	0.9	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
3. งานบริหารวิชาการ (ต่อ)											
2	โรงเรียนได้พัฒนา กระบวนการจัดการเรียน การสอนโดยเน้น นักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนจัดให้มีการ วัดผล ประเมินผล โดย เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงาน จากสถานศึกษาอื่นตาม แนวทางที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด	+1	-1	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.7	ใช้ได้
4	โรงเรียนได้ส่งเสริม ให้ครูทำการวิจัยทาง การศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิต สื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการ ศึกษา เพื่อพัฒนา คุณภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
3. งานบริหารวิชาการ (ต่อ)											
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ทั้งใน โรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญา ท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการ นิเทศ ติดตาม ประเมิน ผลการดำเนินงาน วิชาการและการเรียน การสอนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	โรงเรียน ได้ประสาน ความร่วมมือ และ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ด้านการ แนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือ เครือข่ายแนะแนว ภายในเขตพื้นที่ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
3. งานบริหารวิชาการ (ต่อ)											
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนได้มีการ ประสานความร่วมมือ กับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น ๆ ในการ พัฒนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4. งานบริหารทั่วไป											
1	โรงเรียนได้พัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนได้ประสานงาน กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแสวงหาความ ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
4. งานบริหารทั่วไป (ต่อ)											
3	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณบุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
4. งานบริหารทั่วไป (ต่อ)											
6	โรงเรียนมีการกำหนด แผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตาม แผน โดยประสานงาน กับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มี การจัดการศึกษาทั้งใน ระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนได้จัดบุคลากร ในการให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และ ประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษา ร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนจัดให้บุคลากร รับผิดชอบงานตาม ความเหมาะสมแก่ หน้าที่ และศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่							รวม	เฉลี่ย	แปล ผล
		1	2	3	4	5	6	7			
4. งานบริหารทั่วไป (ต่อ)											
10	โรงเรียนจัดทำระบบ เครือข่ายการ ประสานงาน และการ ประชาสัมพันธ์ โดยเน้น การมีส่วนร่วมของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.829 ^a	.687	.687	.42193	.687	804.921
2	.851 ^b	.724	.723	.39675	.037	48.937
3	.860 ^c	.740	.737	.38623	.015	21.149
4	.865 ^d	.747	.745	.38080	.008	11.452

a. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 6 ด้านโครงสร้างองค์การ

b. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 6 ด้านโครงสร้างองค์การ, รวมด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร

c. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 6 ด้านโครงสร้างองค์การ, รวมด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร, รวมด้านที่ 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

d. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 6 ด้านโครงสร้างองค์การ, รวมด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร, รวมด้านที่ 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ, รวมด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.927	.119		7.784	.000
	X6	.789	.028	.829	28.371	.000
2	(Constant)	.626	.120		5.212	.000
	X6	.548	.043	.575	12.651	.000
	X4	.309	.044	.318	6.995	.000
3	(Constant)	.591	.117		5.045	.000
	X6	.292	.070	.306	4.171	.000
	X4	.273	.044	.282	6.262	.000
	X2	.301	.065	.324	4.599	.000
4	(Constant)	.483	.120		4.031	.000
	X6	.232	.071	.244	3.270	.001
	X4	.207	.047	.213	4.370	.000
	X2	.258	.066	.277	3.912	.000
	X3	.193	.057	.189	3.384	.001

X6 คือ รวมด้านที่ 6 ด้านโครงสร้างองค์กร

X4 คือ รวมด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาบุคลากร,

X2 คือ รวมด้านที่ 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

X3 คือ รวมด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

a. Dependent Variable: รวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการของโรงเรียน

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนา
บุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลา เพื่อเสนอ
แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร

วิมาลย์ สีทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย



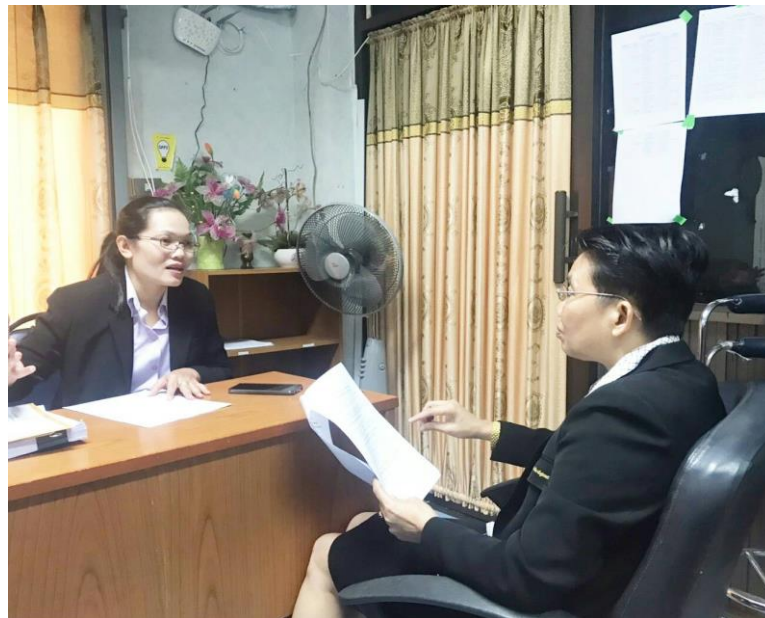
ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา
ดุขฎฐิปัณนทิต สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุขฎฐิปัณนทิต
สาขาวิชาการบริหารการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายสังวาลย์ ศรีโคตร รองศึกษาธิการ
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา นักวิชาการศึกษา
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10



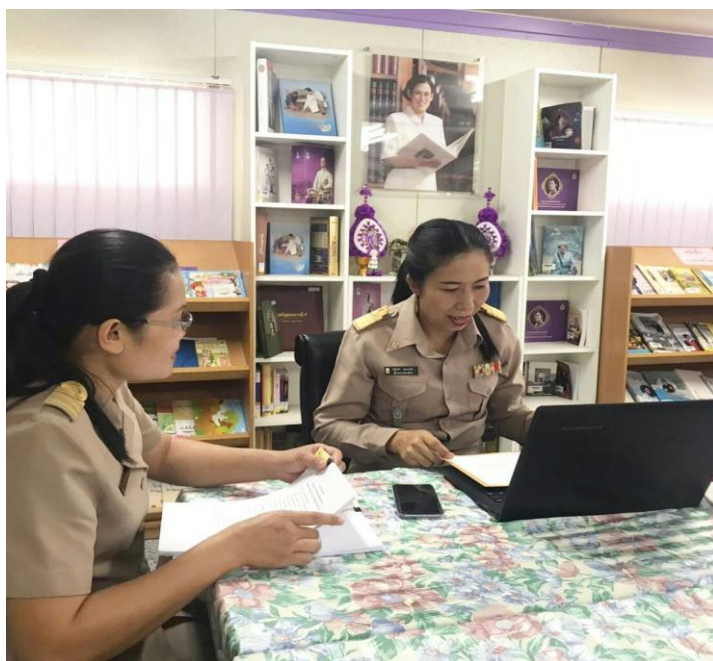
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายยงค์ยุทธ เขื่อนพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายชัยภูมิ ไครบุตร ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยาลัยนະชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายกิจพงศ์ สุรรักษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสูง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 วิทยาลัยนวัตกรรมการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาววิมาลย์ สีทอง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 ตุลาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 116/4 หมู่ 14 ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแร่ ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพังโคนวิทยาคม ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) วิชาเอกภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสากล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตำบลท้ายช้าง อำเภอเมือง จังหวัดพังงา
พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร