



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER
THE BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

JAKKAPONG WONGSUWAN

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

March 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University




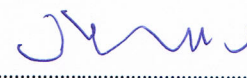
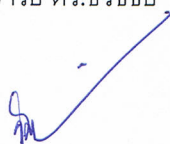
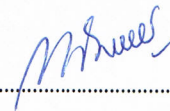


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

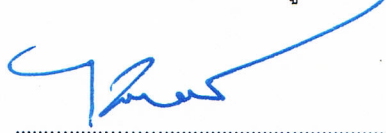
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตจบการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์)	ประธานกรรมการสอบ	 (ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพโรจน์)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.เทพรังสรรค์ จันทรง)	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไซยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.तिकานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นางสาวพิชญากัด พลโคตร นางสาวสรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ นายสันติชัย พรหมอาร์ักษ์ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ดร.อุทัย อินทะนาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นายประจบ สอนโพธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นายสงคราม รัตนวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นายประยนต์ชัย ปุณริบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ นางนฤมล วสันต์ ครูชำนาญการพิเศษ นางดัชนิ สอนรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อ การวิจัย เสนอแนวทางการพัฒนาและสนับสนุนทุกด้านในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ผู้วิจัย	จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 342 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน ครูผู้สอน จำนวน 130 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 106 คน ได้มาโดยในการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบเป็นรายคู่เชฟเฟ (Scheffé-Method) หรือ LSD หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่าง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม ($RES = .527$) สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

7.1 ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา บริหารควรส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทักษะ เทคนิค วิธีการด้านเทคโนโลยี การนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ ตามแผนการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาพัฒนาต่อยอดศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาดีเด่น

7.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความยุติธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตามความถนัด การโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศวิชาการ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิผลของโรงเรียน

TITLE	Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Jakkapong Wongsuwan
ADVISORS	Dr. Surat Duangchatom Asst. Prof. Dr. Vijitra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for administrative factors affecting school effectiveness under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office as perceived by school administrators, teachers, and chairmen of Basic Education Board, classified by positions, and school sizes. The samples, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 106 school administrators, 130 teachers, and 106 chairmen of Basic Education Board. The research instrument was a set of questionnaires concerning administrative factors and school effectiveness. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Scheffé-Method or LSD, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors in schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office as a whole were at the highest level.
2. The effectiveness of schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office as a whole was at the highest level.

3. The administrative factors affecting effectiveness of schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office as perceived by participants, classified by positions as a whole were different at the .01 level of significance.

4. The administrative factors affecting effectiveness of schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office as perceived by participants, classified by school sizes as a whole were different at the .01 level of significance.

5. The relationship between administrative factors and effectiveness of schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office was positive (RES = .527) at the .01 level of significance.

6. The administrative factors affecting school effectiveness under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office consisted of six variables. Two variables in terms of educational technology, and performance motivation were able to predict school effectiveness as a whole at the .01 level of significance.

7. Guidelines for developing administrative factors affecting effectiveness of schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office involved:

7.1 Educational Technology. These included providing opportunities for teachers and personnel to improve their professional development in terms of information technology, technological skills, techniques and approaches, technology utilization following school operations, supporting teachers and personnel's training for technology integration, and visiting best practices of schools with outstanding educational management using information technology.

7.2 Performance motivation. School administrators must be good role models. School administrators should also perform the following functions and qualities to create performance motivation: offering fair tasks, supporting teachers' morale, assigning tasks to suit individual capability, influencing personnel's motivation in performing tasks, creating academic and learning atmosphere, having clear policies, and being a change agent.

Keywords : Administrative Factors, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย 6 สมมติฐานของการวิจัย 6 ความสำคัญของการวิจัย 7 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 11 นิยามศัพท์เฉพาะ 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17 การบริหารสถานศึกษา 17 ความหมายของการบริหาร 17 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา 18 ข้อข่ายการบริหารสถานศึกษา 20 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 25 ความหมายของปัจจัยการบริหารโรงเรียน 25 องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร 26 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 61 บริบททั่วไปโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ 91 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 95 งานวิจัยในประเทศ 95 งานวิจัยต่างประเทศ 103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	107
	ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี... ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108 108
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
	ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	118
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	120
	การจัดกระทำข้อมูล	120
	การวิเคราะห์ข้อมูล	121
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	122
	ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี.....	124
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	127
	การวิเคราะห์ข้อมูล	128
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
	แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	165
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	177
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	177
	สมมติฐานของการวิจัย	178
	วิธีดำเนินการวิจัย	179
	สรุปผลการวิจัย.....	181
	อภิปรายผลการวิจัย	185
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	190

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก.....	205
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	207
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	211
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	233
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	237
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	257
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย.....	263
ประวัติย่อของผู้วิจัย	271

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากของนักวิชาการและนักการศึกษา.....	29
2	หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน.....	92
3	ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน.....	92
4	จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	109
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	110
6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	110
7	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	111
8	รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน.....	111
9	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่.....	132
10	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	133
11	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	134
12	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรม ของโรงเรียน.....	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล.....	136
14 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 กระบวนการบริหารและ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	137
15 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	139
16 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 6 เทคโนโลยีทางการศึกษา	140
17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	141
18 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 งานบริหารวิชาการ	142
19 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ.....	143
20 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล.....	145
21 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป.....	147
22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	150
24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	151
25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่.....	152
26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	155
27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่.....	156
28 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน.....	158
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ โดยรวม.....	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
30	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ การบริหารงานวิชาการ.....	161
31	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ การบริหารงานงบประมาณ.....	162
32	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ การบริหารงานบุคคล.....	163
33	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ การบริหารงานทั่วไป.....	164
34	การนำเสนอปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	166
35	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	167
36	แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	170
37	แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้าน เทคโนโลยีทางการศึกษา.....	174
38	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ.....	259
39	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.....	261

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คนบดี คณะครุศาสตร์และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2564.....	265
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพไธล กรรมการหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2564.....	265
4 สัมภาษณ์ นายสงคราม รัตนวรรณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าสี่โค่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	266
5 สัมภาษณ์ ดร.อุทัย อินทะนาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงของหลงวิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	266
6 สัมภาษณ์ นายประยนต์ชัย ปุณริบูรณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองสิมโนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	267
7 สัมภาษณ์ นางสาวพิชญากัด พลโคตร ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 2564.....	267

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
8 สัมภาษณ์ นายสันติชัย พรหมอารักษ์ ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564.....	268
9 สัมภาษณ์ นางสาวสรภัญญ์จีฟ้าพี แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 10 กุมภาพันธ์ 2564.....	268
10 สัมภาษณ์ นางนฤมล วสันต์ ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าสไลโค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	269
11 สัมภาษณ์ นางดัชนี สอนนรมย์ ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงขงหลงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564.....	269

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวที โลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรมและประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1)

การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของบุคคลเป็น สิ่งที่สำคัญส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติได้เป็นอย่างดี แม้ประเทศที่มี ทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองนั้นมีคุณภาพ ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า แต่บุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรัฐบาล รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาของประเทศจึงได้กำหนดนโยบาย การศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 3 ส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพ

ในการศึกษา มาตรา 49 “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 15)

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนในสังคมมีความรู้มีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ว่า การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป มากขึ้นและดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระเบียบบริหารราชการทำให้สถานศึกษาสามารถจัดหารายได้ ผลประโยชน์และระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาก็ต้องมีการทำนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของกฎหมายเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลรวมทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องใช้แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า ค)

การบริหารการศึกษาปัจจุบันต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะ มาตรา 50 ซึ่งเป็นการกำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะเน้นประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งการบริหารผู้บริหารครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในอำนาจอย่างจริงจังโดยมีองค์กรอิสระทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเรื่องนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่นดังนั้นสถานศึกษา

จึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 58)

ในการบริหารและการจัดการทางการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จการจัดการศึกษา (วีรยุทธ ชาติตะกานัญญี, 2555, หน้า 29) ปัจจัยทางการบริหารหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การและส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพราะการบริหารมีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ และการบริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม กระบวนการบริหารแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอันส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในที่สุด (ปราณี สาโพธิ์วัน, 2560, หน้า 70)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการมีการประสานประสานเพื่อรวมพลังให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลที่ได้จากการเรียนการสอน บรรยากาศของโรงเรียนและการดำเนินการของระบบ ตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ระบุไว้ว่าในการประเมินคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักเพื่อให้ความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตาม โดยมีระบบการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาที่ได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไปมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 213 โรงเรียน มีโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 163 โรงเรียนและขยายโอกาส 50 โรงเรียน ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัด บึงกาฬ อยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทาง รถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่ การบริการ จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขง หลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2562 หน้า 1)

จากรายงานรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2562 ระดับเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการมีจุด ที่ควรพัฒนา เช่น สถานศึกษาขาดการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการจัดการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลการประเมินผลหรือการวิจัยเป็นฐานทาง ความคิดทางด้านวิชาการ ขาดแผนการพัฒนาคูที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สถานศึกษา ขาดการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษายังไม่เอื้อต่อการจัด ประสบการณ์ให้กับเด็ก เป็นต้น เพื่อความเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาและควรส่งเสริมให้มีการวิจัย การพัฒนา บุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ ปักฝังทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทุกมิติ เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและ การบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (รายงานรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปี การศึกษา 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2562, หน้า 17)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อจากการวิจัย สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน โรงเรียน การเสริมแรงในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการปรับปรุง พัฒนาองค์การให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน และจะเป็นประโยชน์ในการ บริหารบุคลากรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำองค์การไปสู่ ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก
6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจนได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เป็นเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. ได้พัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้จากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ ไชยา ภาวะบุตร (2555); กรุณา ภูมะละลิ (2557); ศรีแพ ผลบุญ (2559); ดิเรก ภาโสสม (2560); นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560); ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560); วิภาสิณี ทัศนกรรจ์ (2561); จินดาขวัญ ถิ่นวงษ์แดง (2561); ชีรพงศ์ อุปทุม (2561); ภาคภูมิ ทองลาด (2561); วสันต์ บัวชุม (2561); สุนทรสิกร วรรณรส (2561); สุนิสา ภูเงิน (2561); โสพิศ ภาชนะ (2561); Mortimore (1988); Wendel (2000); Sergiovanni (2001); Calman (2010); ประกอบด้วย

1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1.4 กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.6 เทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 10 คน วันที่ 10 มิถุนายน 2562

ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,075 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 212 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,649 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 213 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 213 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีปีการศึกษา 2562 จำนวน 342 คน จาก 213 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 106 คน ครูผู้สอน 130 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 106 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 6 ด้าน

3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

3.2.1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2.1.4 กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1.6 เทคโนโลยีทางการศึกษา

3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3
พ.ศ. 2553 โครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

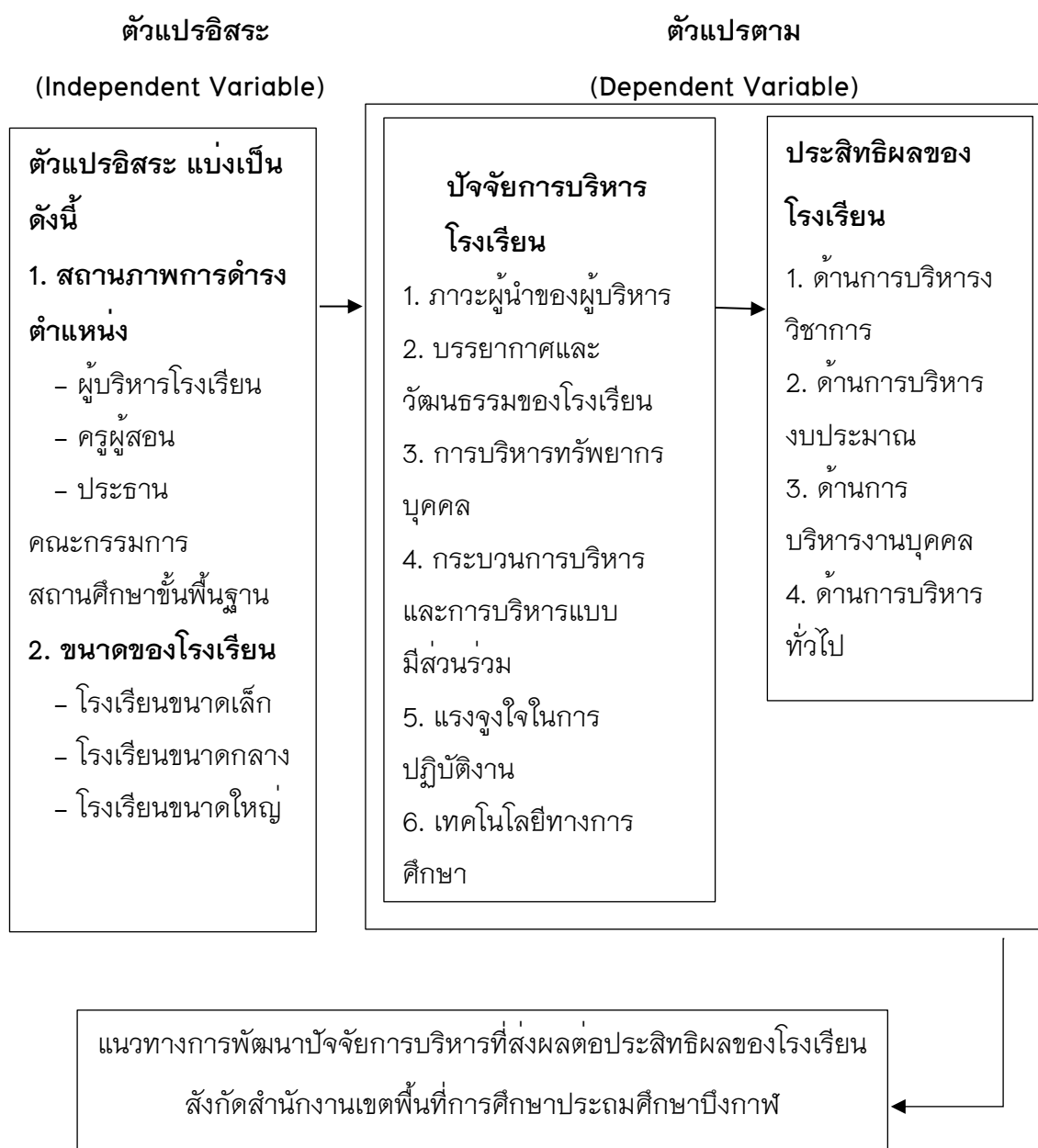
3.2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยาคมศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำแสดงความสามารถทางการบริหาร การใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจ ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน มีคุณลักษณะความสามารถทางการบริหารเพื่อการบริหาร งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมาย การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ การยอมรับ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายที่ท้าทายสามารถทำได้สำเร็จ

1.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

1.4 กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การจัด

สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรภายในโรงเรียน

1.6 เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยี

ทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทันสมัย มีคุณภาพและเพียงพอพร้อมใช้งาน มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการ มอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง สภาพผลสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงของ

การบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ปัจจัยของผู้บริหาร โดยอาศัยกรอบการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดขยายประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการ

ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้าน วิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐาน การศึกษาการส่งเสริมชุมชนให้ความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนิน

การเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การ จัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงินและการบริหารจัดการงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ การ

รายงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณ การระดม
 ทุนการศึกษา งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานกองทุน สวัสดิการเพื่อการศึกษา การ
 บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การรับ เงิน การเก็บรักษาเงิน
 การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบ
 การเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน การวางแผนพัสดุ การ
 บำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
 เกี่ยวกับการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลังการส่งเสริม
 การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลัง
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลง
 ตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน
 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผล
 การปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ
 จรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไวกอง การรายงาน
 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจาก
 ราชการ การตอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู และ
 บุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ
 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่าย
 การศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ
 จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การ
 จัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ
 เลิก สถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยการระดม
 ทรัพยากร เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนการ
 ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ
 บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา การรายงานผลการ
 ปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุม ภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อ
 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
จำนวน 212 โรงเรียน ไม่รวมโรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับ
อนุบาล ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดทำการสอน ตั้งแต่
ระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาทั้ง
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. ครู หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่
ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

6. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ตัวแทนของ
ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหมู่บ้าน ชุมชน ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน

7. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งตามจำนวนนักเรียน ได้ 3 ขนาด ดังนี้

7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน

7.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 499 คน

7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 คน ขึ้น ไป

8. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง การนำผลการศึกษา
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเลือกด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัย
ทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำด้าน
ดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อนำเสนอแนวทาง
พัฒนาปัจจัยการบริหารที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหารผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

กรรณา ภูมะลิ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ปราณี สาไพโรวัน (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon) หรือการบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni) การบริหาร คือ การทำงานของคนบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินการภายในกระบวนการที่กำหนดอย่างมีแบบแผนเพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่อยุคสมัย และอยู่ภายใต้สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารเพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผูปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์และกระบวนการบริหารเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 20) สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานระหว่าง 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการจัดการที่มีการวางแผน การบริหารจัดการที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคลากรมีอาชีพที่รับผิดชอบสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐบาลและเอกชน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

นฤชยา นนทยะโส (2556, หน้า 50) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานโดยบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อจัดบริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนหรือสมาชิกในสังคมโดยมุ่งหวังให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สังคมและประเทศต้องการ

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

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการหรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

จิราวรรณ วัฒนสุระ (2559, หน้า 35) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 23) การบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการทุกอย่างภายในโรงเรียนโดยเฉพาะการจัดประสบการณ์ และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในโรงเรียน

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 18) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการบริหารที่บริหารงานในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาโดยใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ ทางการบริหาร อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน การจัดองค์การ จัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจ ขอบข่ายงานโรงเรียน 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎีกา (2553, หน้า14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ

ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลและการวัดผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน

2. ด้านบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน

- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
สถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม
อัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
ลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาข้อข้อยกเว้นสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหาร
สถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่กำหนดขอบข่ายและ
ภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงาน
วิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของปัจจัยการบริหารโรงเรียน

ความหมายของปัจจัยการบริหารโรงเรียนผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมาย
ของการบริหารไว้ดังนี้

นิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 20) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร
เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money)

วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 28) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในโรงเรียน สถานศึกษามีคุณภาพ และพัฒนายิ่งขึ้น

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 27) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารหรือ ทรัพยากรการบริหารนั้น มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะ การบริหารงานนั้นจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามการนำเอาปัจจัยการบริหารมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 27) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน

โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 19) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร คือ องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 M's คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างสูงสุด

2. องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและนำเสนอองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ไชยา ภวระบุตร (2555) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 10 ปัจจัย คือ ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานประมาณ ลักษณะ สภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารองค์การ แรงจูงใจของบุคลากรและ เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กรรณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 9) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 144) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร

ศรีแพ ผลบุญ (2559, หน้า 8) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 7 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทรัพยากร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุม ประเมินผลและการกระตุ้นส่งเสริม ด้านเจตคติของผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย

ดิเรก ภาโสสม (2560, หน้า 7) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 7 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 26) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 7 ปัจจัย คือ บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ การจูงใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 5) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติ

จินดาขวัญ ถิ่นวงษ์แดง (2561, หน้า 182) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 4 ปัจจัย คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการบริหาร (management)

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 28) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 14) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน ปัจจัยด้านระบบบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ปัจจัยด้าน

คุณลักษณะของครูผู้สอน ปัจจัยด้าน ระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ คักยภาพและ
บทบาทของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในห้องถื่น

วิภาสสินี หัตถกรรจ (2561, หน้า 10) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 6 ปัจจัย คือ
ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านภาคีเครือข่าย ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร
และด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 10) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 9 ปัจจัย

- 1) คุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) คุณลักษณะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 4) คุณลักษณะด้านการติดต่อประสานงานที่
ดี 5) คุณลักษณะด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ 6) คุณลักษณะด้านการเป็นนักสร้างพลัง
และแรงบันดาลใจเชิงบวก 7) คุณลักษณะด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 8) คุณลักษณะด้าน
บุคลิกภาพและความอ่อนน้อมถ่อมตน 9) คุณลักษณะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สุนทรินทร์ วรรณรส (2561, หน้า 43) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 4 ปัจจัย คือ
พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน และพฤติกรรมการสอนของครู

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 36) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 3 ปัจจัย คือ ภาวะ
ผู้นำ/พฤติกรรมการบริหารเกี่ยวกับข้องการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ คือ
ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน

โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 21) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัย
ด้านบุคคล ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุสิ่งของและปัจจัยด้านการจัดการ

Wendel (2000) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 8 ปัจจัย คือ ความมีภาวะผู้นำ การ
เรียนการสอน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในโรงเรียน ความคาดหวังต่อผลการเรียนสูง
ผู้ปกครองมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของนักเรียน ความสอดคล้อง
ด้านเนื้อหาวิชาเรียน

Sergiovanni (2001) ได้นำเสนอปัจจัยไว้ 9 ปัจจัย คือ เน้นนักเรียนเป็น
ศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ดี การจัดการเรียนการ
สอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมี
ปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมี
ส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของนักวิชาการ นักการศึกษา
รายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากของนักวิชาการ และนักการศึกษา

ปัจจัยการบริหาร	นักการศึกษา																	รวม	ร้อยละ
	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	กรุณา ภูมะลี (2556)	ศรีเพ ผลบุญ (2559)	ดิเรก ภาโสเม (2560)	นิษฐ์อุทัยกานต์ ตาราพันธ์ (2560)	ทิพวรรณ ส้าเกาแก้ว (2560)	วิภาลณี หัตถกรรจ์ (2561)	จินดาขวัญ ถิ่นงษ์แดง (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2561)	ภาคภูมิ ทองลาด (2561)	วสันต์ บัวชุม (2561)	สุนทรสิกร วรรณรส (2561)	สุนิสา ภูเงิน (2561)	โสพิศ ภาชนะ (2561)	Mortimore (1988)	Sergiovanni (2001)	Wendel (2000)		
1. นโยบายและการปฏิบัติ	✓	✓	✓			✓								✓				5	29
2. การติดต่อสื่อสาร	✓		✓	✓			✓				✓							5	29
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		15	88
4. การจัดการเรียนการสอน		✓							✓					✓	✓	✓		6	35
5. โครงสร้างขององค์กร	✓			✓	✓	✓												4	23
6. การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		11	64
7. งบประมาณ	✓		✓					✓	✓					✓				5	29
8. เทคโนโลยีทางการศึกษา	✓			✓	✓		✓				✓							7	41

ปัจจัยการบริหาร	นักการศึกษา																		
	ไชยา ภาชนะบุตร (2555)	กรรณา ภูมะลี (2556)	ศรีแพะ ผลบุญ (2559)	ดิเรก ภาโสสม (2560)	นิษฐ์อุทัยกานต์ ตาราพันธ์ (2560)	ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560)	วิภาลณี หัตถกรรจ์ (2561)	จินดาขวัญ ถิ่นวงษ์แดง (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2561)	ภาคภูมิ ทองลาด (2561)	วสันต์ บัวชุม (2561)	สุนทรภัก วรรณรส (2561)	สุนิศา ภูเงิน (2561)	โสพิศ ภาชนะ (2561)	Mortimore (1988)	Sergiovanni (2001)	Wendel (2000)	รวม	ร้อยละ
9. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	14	82
10. การนิเทศติดตาม			✓												✓			2	11
11. การพัฒนาหลักสูตร									✓									1	5
12. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓		✓				✓		✓					7	41
13. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	12	70

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	นักรการศึกษา																		
	ไชยา ภาวະบุตร (2555)	กรณมา ภูมะสิ (2556)	ศรีแพะ ผลบุญ (2559)	ดิเรก ภาโสสม (2560)	นิษฐ์อุทัยกานต์ ดาราพันธ์ (2560)	ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560)	วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561)	จินดาขวัญ ถิ่นวงษ์แดง (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2561)	ภาคภูมิ ทองลาด (2561)	วสันต์ บัวชุม (2561)	สุนทรภัก วรรณรส (2561)	สุนิสรา ภูเงิน (2561)	โสพิศ ภาชนะ (2561)	Mortimore (1988)	Sergiovanni (2001)	Wendel (2000)	รวม	ร้อยละ
15.สถาบันนักรศึกษาในท้องถิ่น										✓								1	5
16.คัถภาพและบทบาทของคัถษานินเทศก์และนักรวิชาการ										✓								1	5
17.ภาคีเครือขาย							✓											1	5
18.การมีวิสัยทัศน์และนักรริเริ่มสร้งสรรด											✓							2	11

จากตารางผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรปัจจัยดังกล่าวได้มาจากการหาค่าความถี่เป็นการแสดงค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปโดยนำมาจัดเรียงตามความสำคัญโดยสรุปจากตารางดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
 3. การบริหารทรัพยากรบุคคล
 4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 6. เทคโนโลยีทางการศึกษา
- ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้นั้น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้

พิทูล อภัยโส (2557, หน้า 21) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนเพื่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ปราณี साโพรววัน (2558, หน้า 36) สรุปไว้ว่า การเป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบ จัดวางหลักการและกำหนดแนวปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจสั่งการได้ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ ผู้นำคือ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ

การริเริ่มและการประสานงาน ภาวะผู้นำทางการศึกษา ต้องมีลักษณะที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักการเหตุผลในการบริหาร มีจิตสำนึกในความ มุ่งมั่นใจกว้างเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการคิดปฏิบัติเปลี่ยนแปลง การ จัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษามีศักยภาพในการจัดระบบการ บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้มุ่งพัฒนาโดยองค์รวม ตระหนักในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำจึง เป็นไปเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้นำที่ได้รับ แต่งตั้งจากทางราชการ สามารถนำบุคคลอื่นมาร่วมกันทำงานไปสู่เป้าหมาย

พัชราภรณ์ จันทพล (2559, หน้า 24) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 22) สรุปเอาไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของ องค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็น ด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการ กระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของ องค์การ

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมี ความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 40) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารหรือมีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภาวะการแสดงความสามารถทางการบริหารเพื่อการบริหาร งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

Fiedler (1974, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

Daft (2008, pp. 4 – 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากแนวคิด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่ผู้นำแสดงความสามารถทางการบริหารการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การสามารถกระตุ้นและจูงใจ ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน มีคุณลักษณะความสามารถทางการบริหาร เพื่อการบริหาร งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.2 แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จร สุนทรายุทธ (2555, หน้า 279 – 309) ได้จัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership theory)

แนวคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จนสามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางด้านร่างกาย เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น

2) ลักษณะทางสติปัญญา เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่เก็บตัว และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership theory)

แนวคิดนี้ศึกษาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำโดยทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งผลสรุปที่สำคัญ ๆ มีดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership–Autocratic leadership) Tannenbaum และ Schmidt อธิบายว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิกและเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเองและมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 การศึกษาของ University of Michigan ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่ต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัดเจน คือ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented Behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงานเข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำเร็จของพนักงานมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้ง ยังสนใจและเข้าใจความต้องการของคนงาน พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.3 การศึกษาของ Ohio State University ได้สรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation Structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งและเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้างและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกและมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

2.4 Managerial Grid เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดพฤติกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดย Blake และ Mouton ได้สร้างตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented Leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented Leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership theory) เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำหรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหาแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

3.1 ผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ

3.2 ผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Reddin มีแนวคิดที่ไม่มีแบบผู้นำแบบแบบใดดีหรือแย่มากที่สุด แต่ละแบบย่อมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ซึ่งมีผู้นำตามมุมมอง 3 มิติคือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล

3.3 ผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard แนวคิดกลุ่มนี้คือสถานการณ์ที่ต่างกัน ย่อมต้องการแบบของผู้นำต่างกันและจะมุ่งที่ลักษณะของผู้ตามว่าเป็นปัจจัยของสถานการณ์ และเป็นสิ่งที่ตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล Hersey & Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยไอโฮไอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ และอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้ว่า 4 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบบอกให้ทำ (Telling) ผู้นำแบบขายความคิดให้ทำ (Selling) ผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating) และผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating)

3.4 ผู้นำเชิงสถานการณ์แบบผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-goal Theory) เป้าหมายของทฤษฎีนี้คือ การส่งเสริม การเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมกับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถของการจูงใจและการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 4 ประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบ

สนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในงาน (Achievement Leadership) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)

3.5 ทฤษฎีการตัดสินใจตามรูปแบบของ Vroom – Yetton-Jago เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่พยายามกำหนดวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่กำหนด แนวคิดนี้เน้นที่การประเมินสถานการณ์ก่อนการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากปัญหาและวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหา การตัดสินใจนำไปสู่แบบของผู้นำ 5 รูปแบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย 1 (Autocratic Leader 1) ที่ผู้นำตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลของผู้นำที่มีอยู่ แบบอัตตาธิปไตย 2 (Autocratic Leader 2) ที่ผู้นำ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership theory) แนวคิดกลุ่มนี้พยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎี เชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี นักวิจัยพบว่า คุณลักษณะ พฤติกรรมต่างมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ตัวอย่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ (จิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 23 – 28)

4.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ หากอยู่ที่ความสามารถพิเศษของผู้นำเอง เนื่องจากมีวิสัยทัศน์และแสดงออก ไวต่อสภาพแวดล้อม ไวต่อความต้องการของสมาชิก กล้าทำกล้าเสี่ยงและแสดงออกในพฤติกรรมที่ไม่ธรรมดา

4.2 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ที่เชื่อว่าการที่จะใช้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นผลมาจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์มุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์และการสรุปบทวนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนทัศนะของ Duggan (2013) องค์ประกอบของผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย พันธกิจ แผน อนุบาย และอำนาจ

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะสำคัญ คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงโอกาส

หรือปัญหาและร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นใหม่ ๆ ในองค์การ Schieltz (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 16) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” การนำตนเองของบุคคล ประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบ หาสาเหตุของความล้มเหลว
2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำ แบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกันแล้ว จัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐ ในปี 1998 เมื่อบริษัทประกันภัย เทลเวลเลอร์ (Travelers Insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ ชื่อซิตีคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสองในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกันและทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้าย เป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีม คือ การได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ
4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิช และมอร์แกน (Smircich and Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนะพิธี คำขวัญหรือภาษิตต่าง ๆ ประวัตินิยามหรือตำนานหรือชาดกสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่า หลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบทอดกันมายาวนาน นับร้อยปีนับพันปี สิ่งเหล่านี้ค่อยเปลี่ยนสภาพจากความ

เป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่าน เหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปีแล้ว แต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลก โดยแสดงบทบาท ภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของ เครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการที่จะพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน กระตุนใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2555, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าสภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 52) สรุปว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558, หน้า 42) สรุปว่า การจูงใจหมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น เพียรพยายามในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 84) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการเมื่อเกิดความต้องการขึ้นเมื่อใด ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้ได้ถึงสิ่งที่ต้องการ เรียกว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นว่าแรงจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกิดจากภายในและภายนอกจนสามารถสนองความต้องการได้คือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นเอง เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว แรงจูงใจนั้นก็ลดลงหรือหายไปแต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่า

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 40) การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันด้วยความสมัครใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยสภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจและการยอมรับของสังคม

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมาย การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทายเป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ การยอมรับ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายที่ท้าทายสามารถทำได้สำเร็จ

2.2 แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 219) กล่าวถึง ทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เริ่มจากสมมุติฐานที่มีเหตุผล 2 ประการคือ

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน มีช่วงห่างกันนับจากความต้องการระดับขั้นต่ำทางสรีระจนถึงระดับความต้องการขั้นสูงทางจิตวิทยา

ประการที่ 2 ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เป็นลำดับชั้นความต้องการ ดังนั้น ก่อนที่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็ต้องทำให้เกิดความรู้สึกบางส่วนที่มีความพอใจในความต้องการขั้นต่ำเสียก่อน ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้น คือ

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or safety needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง การปกป้องดูแล และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของบุคคล

ลำดับชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความชื่นชม ต้องการความเคารพ การยอมรับนับถือ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจในตนเอง

ลำดับชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการความเคารพ การยอมรับนับถือ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจในตนเอง

ลำดับชั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้มากที่สุดตามเป้าหมาย

2. ทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory)

ในช่วงทศวรรษ 1950 เฟรดเดอริก เฮิร์ตซ์เบิร์ก ทำการศึกษาคุณลักษณะของงานเพื่อให้ระบุได้ว่าปัจจัยไหนที่จะส่งผลด้านบวกหรือลบต่อความพึงพอใจของพนักงาน การศึกษาของเขาจะบ่งชี้ว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการปฏิบัติงานคือ

2.1 ปัจจัยสนับสนุนพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในระดับที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานของ

บุคคลมากกว่างานที่ทำ ได้แก่ นโยบายขององค์กร การจัดการดูแลที่มีคุณภาพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะความมั่นคงในการทำงานและเงินเดือน

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับความรับผิดชอบ การเติบโตในสายงาน งานที่ท้าทาย โอกาสของความก้าวหน้า

3. ทฤษฎีอีอาร์จีของ Alderfer (Alderfer's E.R.G. Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีอีอาร์จี มีดังนี้

3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence needs (E)) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสรีระ และความต้องการความปลอดภัยมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.2 ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กัน (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ เป็นความต้องการที่มีลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้มากที่สุดตามเป้าหมาย

3.3 ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จของมาสโลว์ เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Motivation Theory) David C. McClelland นำเสนอบทบาทช่วยในการพัฒนาแรงจูงใจ โดยแบ่งแรงจูงใจตามความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

4.1 ความต้องการอำนาจ (The Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อใช้อำนาจในการสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวคือแต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำและอิทธิพล ซึ่งอาจสร้างขึ้นได้จากการสื่อสารสาธารณะ

4.2 ความต้องการความผูกพันหรือความเกี่ยวข้อง (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ

กลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)

เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบการทำงานด้วยตนเอง ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

5. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ทฤษฎีการเสริมแรงใช้หลักการของการให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการเสริมทางบวกและเสริมทางลบ ดังนี้

5.1 แรงเสริมทางบวก (Positive Motivation) จูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลเมื่อทำในสิ่งที่ต้องการ โดยจะมีประสิทธิผลเมื่อให้รางวัลนั้นในเวลาที่เหมาะสมแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น

5.2 แรงเสริมทางลบ (Negative Motivation) เป็นการลงโทษเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป้าหมายของการเสริมแรงทางลบ คือ ต้องการให้บุคลากรเลิกแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

6. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดและเป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เป็นเป้าหมายที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่โดยเป้าหมายที่สามารถจูงใจบุคคลได้นั้นต้องเป็นเป้าหมายที่บุคคลยอมรับเป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้สำเร็จและเป็นเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง บอกริมาณและสามารถวัดได้

รัตนา พุ่มน (2559, หน้า 34) กล่าวว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทำงานลดน้อยลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน

ควรจะคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

จากแนวคิดและความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะความมั่นคงในการทำงาน การให้รางวัลและการลงโทษอันเนื่องมาจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการเสริมทางบวกแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานที่ดีขึ้น การมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมี การจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 42) บุคคลที่มีความสามารถและทำงานเพื่อองค์กรตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มใจ และมีพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์แก่องค์กร อีกทั้งยังมีความผูกพันต่อองค์กร

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ถือได้ว่าเป็นความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรคือปัจจัยบริหารที่มีชีวิตสามารถกำหนดปัจจัยบริหารด้านอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการบริหารจัดการในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จะเห็นว่า บุคลากร มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

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

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่

3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้าง

บรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร

4. สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยสร้างโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

(Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Workethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนา

บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 55) กล่าวว่า iva การเพิ่มพูน

ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่ม

ประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ทัศนศึกษา เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดและความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและความสำคัญการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

คักติพันธ์ ต้นนิมลรัตน์ (2557, หน้า 854 – 860) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษามีความสอดคล้องกับตัวแบบของแบบ มิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์การจะได้รับเป็นอันดับแรกและให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์การซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาก็เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของราชการหรือโรงเรียนเป็นอันดับแรกและให้ครูหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมาย ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกในสวนของการกำหนดคุณสมบัติผู้ซึ่งจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นขั้นตอนในสวนการสรรหาและคัดเลือกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. รางวัลและผลตอบแทนสวนของการกำหนดตำแหน่งเงินเดือนตอบแทน
3. การบริหารผลการปฏิบัติงานในสวนของการประเมินผลปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. การฝึกอบรมและพัฒนา

Mondy and Noe (1996, pp. 6 – 7 อ้างถึงใน กฤติยาจินต เสรณี, 2557, หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดการบริหารงานบุคคลทั้งระบบนั้นคือระบบการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 6 สวนย่อยดังนี้

1. การวางแผนการรับสมัครและการคัดเลือก
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
4. ความปลอดภัยและสุขภาพ
5. บุคลากรและแรงงานสัมพันธ์
6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจตามาน, นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ (2560, หน้า 16 – 17) แนวคิดของการบริหารงานบุคคลในองค์กรมีแนวคิดอย่างหลากหลาย สามารถแยกแนวคิดออกเป็นกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกาและกลุ่มนักคิดสหราชอาณาจักร ดังนี้ได้

1. กลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกามีตัวแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 แนวคิดการบริหารงานบุคคลกลุ่มฮาร์วาร์ดไววาเป็นแนวคิดกระสวนหลักที่ทรงอิทธิพลและแพร่หลายที่สุดรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์จุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กรการสร้างทีมเวิร์กและการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ก่อให้เกิดอัตรประโยชน์และอัตลักษณ์ในศักยภาพสูงสุดเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพของคนในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพที่ดีขึ้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมและเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีก็必将เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดภาวะอยู่ดีและมีสุขทางสังคมขึ้นไปสู่คุณภาพประสิทธิภาพและปริมาณงานได้อย่างเข้มแข็ง

1.2 แนวคิดการบริหารงานบุคคลกลุ่มมิชิแกน (Michigan School) หรือเรียกว่าแนวคิดแบบ “บริหารจัดการนิยม” (Managerialism) เป็นกลุ่มที่เน้นเรื่องการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มองการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจากมุมมองของฝ่ายจัดการให้ความสำคัญของผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับส่วนเรื่องของบุคลากรและการบริหารจัดการแปนเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของสำนักคิดนี้เรียกว่าแนวคิดแบบ “อัตรประโยชน์และกลไกนิยม” (Utilitarian-instrumentalism) คือมองผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ประกอบขององค์กรเป็นหลักมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลประโยชน์ประกอบที่เป็นเลิศ

2. กลุ่มนักคิดสหราชอาณาจักรมีการนำเสนอแนวคิดของ 2 กลุ่มความคิดที่มีจุดยืนที่แตกต่างกันระหว่าง “กลุ่มอ่อน” กับ “กลุ่มแข็ง” กล่าวคือ

2.1 กลุ่มที่มีมุมมองแบบอ่อน (Soft) คือการทูลน้ำหนักรับรองให้ความสำคัญไปที่บุคลากรมากกว่าการบริหารจัดการโดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่ในตนเองแนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ว่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะต้องช่วยปลดปล่อยพลังศักยภาพทั้งหมดของทรัพยากรมนุษย์ออกมาจึงเน้นในเรื่องการสร้างควมไว้วางใจเชื่อใจการหาแนวทางที่จะสร้างความรู้สึกถึงการมีพันธกิจและการผูกพันเข้ามาเกี่ยวข้อง (Commitment, Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากร

2.2 กลุ่มที่มีมุมมองแบบแข็ง (Hard) คือทุมน้ำหนักความสำคัญไปที่การบริหารจัดการมากกว่าบุคลากรดังนั้นแนวทางของกลุ่มความคิดนี้จึงมองการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าเป็นภาระงานด้านหนึ่งที่ต้องคิดจะสามารถเพิ่มพูนผลตอบแทนทางเศรษฐกิจให้ได้มากที่สุดจากการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแนวทางสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพโดยจะต้องมีการบูรณาการ (Integrate) ในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร

Lunenburg & Onstein (2000, pp. 517 – 518) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร โดยกำหนดความต้องการบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงหลักสูตรและกระบวนการวางแผนการเงิน
 2. การสรรหาบุคลากร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การบริหารทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแก่นักเรียนและผู้ปกครอง
 3. การคัดเลือกบุคลากรความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นการนำไปสู่เทคนิคและกระบวนการคัดเลือกบุคคล
 4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนมีโอกาสพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของตน
 5. การประเมินบุคลากรกระบวนการและเทคนิคการประเมินจะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาวิชาชีพ และช่วยให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์
 6. การจัดสวัสดิการบุคลากร ควรมีการจัดโปรแกรมให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ศิลปะการวางแผนเพื่อจัดสรรบุคคล เขาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เพียงพอ คัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มี

คุณภาพด้านการพัฒนา สนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการจัดสวัสดิการ ให้บุคคลในองค์การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดี ในการทำงานประเมิณผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์การได้ทราบถึงประสิทธิภาพ ในการทำงานของตนเอง และทราบถึงจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพินจากการทำงานแล้วให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมอย่างมีความสุข

4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายกระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

มนสิการ แดขุนทด (2556, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการ บริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นวิธีการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มี ส่วนร่วมตามความเหมาะสม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตาม ร่วมประเมินผล ร่วมแก้ไข ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจในผลงานเมื่องาน ประสบความสำเร็จ ย่อมได้รับการยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชย การได้รับความ ไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557, หน้า 24) ได้สรุปความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน มีส่วนเข้าร่วมคิดพิจารณากำหนดนโยบายองค์กร และร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สมองความต้องการ ความพึงพอใจให้กับผู้ทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ไพลิน ทิพย์करण (2558, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของการ บริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการ บริหารงานในองค์การ

โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 20) ได้สรุปความหมาย ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

กนกวรรณ บุราณสาร (2560, หน้า 33) ได้สังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นหลักสำคัญ ๆ มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

กมลชนก ศรีวรรณนา (2561, หน้า 19) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกันและการประเมินผลร่วมกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่จัดให้มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจจะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

4.2 แนวคิดและความสำคัญกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและความสำคัญ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

House (1971, p. 215) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การกระจายอิทธิพล ภายในองค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน

Alastair (1982, p. 18 อ้างถึงใน กมลชนก ศรีวรรณ, 2561, หน้า 23) ได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มิติที่ 1 คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควร มิติที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือ ปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่ 3 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน มิติที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Bryman (1986, p. 139) ได้เสนอแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

- 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ต้องมีแนวทางในการไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศมีลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่า 2) ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่เขามองเห็นคุณค่า นั่นคือผู้บังคับบัญชาควรมีการเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (individual goal) และเป้าหมายองค์การ (organization goal) ให้เท่าเทียมกัน
- 3) ผู้มีส่วนร่วมมีการเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นอีกด้วย 4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวเอามากขึ้น

Hirsch (1990, pp. 85 – 186) กำหนดให้การมีส่วนร่วมมีจุดเด่น 3 ด้าน คือ 1) ด้านบริบท การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จักสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนอย่างแท้จริงให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนในท้องถิ่น มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการร่วมกันทำงานทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของชุมชนและต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน มากกว่าการนำโครงการที่กำหนดเรียบร้อยแล้วทุกอย่างจากภายนอกชุมชนแล้วจึงนำมาใช้ในชุมชน 3) ด้านจิตใจการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ
2. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ การกระจายอิทธิพล ภายในองค์การ

5. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

5.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้ ดังนี้

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 104) สรุปว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงานที่รวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

กรรณา ภูมะลี (2556, หน้า 109) บรรยากาศขององค์การคือความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกนั้น มีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การความเป็นอิสระ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ปราณี สาโพรวัณ (2558, หน้า 32) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะสภาพแวดล้อมภายในที่มีส่วนทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นไปด้วยดีหรือไม่ดี องค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพชุมชน สภาพแวดล้อมในสำนักงานจะสมบูรณ์แบบและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุดผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นจะต้องไม่ละเลยหรือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้สภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากรในสำนักงาน ในการปฏิบัติงาน

นิษฐสุดิกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 32) สรุปไว้ว่า บรรยากาศขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การและการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มียุทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ อันเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศขององค์กรจะเป็นไปในมิติใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 58) สรุปไว้ว่า ปัจจัย ด้านบรรยากาศในองค์กร คือ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการ บริหารงานที่ส่งผลให้บุคลากรนั้นร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมได้ การจัดทำขึ้นนั้น จะต้องเน้นความพึงพอใจ มากกว่าผลงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 47) สรุปไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสำคัญต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อการดำเนินงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจใน องค์กรด้วย

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศ ในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานมีความเอื้ออาทรต่อกันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความ พร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียนซึ่งเป็น ตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับ โครงสร้างองค์กร

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 39) วัฒนธรรมขององค์กร เป็นกลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนขององค์กรที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรในการ เป็นแบบแผนให้บุคลากรในองค์กรยึดถือและปฏิบัติตามเป็นแนวเดียวกัน ซึ่งแต่ละแห่งมี วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนของโรงเรียนควรมีวัฒนธรรมของความเข้าใจเห็น คุณค่า ชื่อสัตย์สุจริต การแบ่งปันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเอื้ออาทร การยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในทุกด้าน ส่งเสริมการ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องให้ ทุกคนมีส่วนร่วม จากการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

วุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561, หน้า 17) วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วย มนุษย์และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์การ มักเชื่อมโยงและเกี่ยวข้อกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

Steers (Steers, 1977, หน้า 100) กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เรียกว่าบรรยากาศขององค์การ นอกจากนี้ถ้าจะให้บรรยากาศขององค์การสมบูรณ์ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อยอันประกอบด้วย แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีเป้าหมายชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

Fred C. Lunenberg and Allan C. Ornstein (2000, p. 60) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทั้งหมดที่เป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่เป็นลักษณะขององค์การและที่ยิ่งไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การร่วมกันของปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อสมมติฐานพื้นฐาน การคาดหวัง ทัศนคติบรรทัดฐานและค่านิยม

จากแนวคิดข้างต้นบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัย ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและบรรยากาศส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรมีค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรภายในโรงเรียน

5.2 แนวคิดบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 241 – 247) ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. มุ่งกลยุทธ์ คือ การมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่มีต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยเน้นกระบวนการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาวิธีการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็วในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
2. มุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ลักษณะสำคัญของการมุ่งผลสำเร็จของงาน คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การ ผู้นำมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก
3. ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การมีบรรยากาศของการเป็นมิตรที่ร่วมกันทำงานเหมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ
4. กฎระเบียบของการทำงาน เป็นการมุ่งเน้นด้านวิธีการความ เป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและ ความมีประสิทธิภาพ
5. บทบาทของบุคคล วัฒนธรรมเชื่อว่าผลงานที่ดีเยี่ยมมาจากคนบุคลากรคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์การ องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่

เป็นค่านิยมโดยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในฐานะที่เป็นบุคคลที่จะนำความสำเร็จสู่องค์การ

6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การที่ผู้นำมอบความอิสระคล่องตัว ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสนับสนุนให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ใน ประเด็นต่าง ๆ ขององค์การ เกิดมุมมองและแนวคิดใหม่นำมาทดลองและปรับปรุงผลงาน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตลอดเวลา และกระตุ้นบุคลากรและครูกล้าทดลองคิดทำใน สิ่งใหม่เน้นการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

จตุรงค์ ธนะสีสังกูร (2558, หน้า 100 – 101) กล่าวถึง ลักษณะ ของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 8 ลักษณะดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เป็นการ สนับสนุนให้บุคลากรประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล

2. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับ ของการที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์การมากกว่า กระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงาน หรือวิธีการในการทำงาน

3. การให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การควรพิจารณาถึงผลกระทบต่อ บุคคลในองค์การ

4. การทำงานเป็นทีม (Team-Oriented) องค์การมีการ ออกแบบ งานหรือจัดรูปงานที่ให้การงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้ บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล

5. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์การให้ความสำคัญ กับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของสมาชิกในองค์การมาก องค์การ กระตุ้น หรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อย ๆ หรือตาม ยถากรรม

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ การที่องค์กรมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอุปถัมภ์

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 114 - 115) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่องค์กรมีความคิดเห็นอย่างเดียวกัน เกื้อกูลเหมือนญาติมิตร มีความเกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์กร มีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่ารายละเอียดโดยผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจและการคิดเห็นเหมือนกันแบบระบบเครือญาติ

2. กฎระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การบริหารที่อาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่ง ผู้บริหารอาศัยตำแหน่งและบทบาทที่เป็นทางการภายใต้ระบบกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาศัยเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอนตามกฎระเบียบ

3. การทำงานเป็นทีม การบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงานของทีมงานในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการทำงานลักษณะทีมปฏิบัติงาน อาศัยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเหตุผลที่ได้จากการยอมรับจากทีมงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี

4. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารด้วยการพูดและมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารเป็นระบบตามกฎระเบียบ ขั้นตอนที่วางไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแลกเปลี่ยนความคิดในสมาชิกในองค์กรใช้อุปกรณ์ช่วยในการสื่อสาร

5. บทบาทของบุคคล องค์กรเน้นความเป็นมืออาชีพความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เน้นความสามารถของตำแหน่ง การบริหารที่อาศัยความเป็นวิชาชีพของบุคคล

6. ภาวะผู้นำ ความสามารถในการประสาน รับฟังและดูแล เพื่อให้เกิดความยินยอมและไม่ขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 272) กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

1. กฎ ระเบียบ หมายถึงแนวทางให้สมาชิกองค์การปฏิบัติภายในองค์การเป็นกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้ข้อปฏิบัติงานหรือระเบียบที่องค์การได้กำหนดไว้
 2. การสื่อสาร เป็นสื่อกลางการสื่อสารในองค์การที่เกี่ยวกับสารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสารของบุคลากร
 3. บทบาทของบุคลากร โดยองค์การมีความเชื่อในตัวบุคลากร การตัดสินใจมีส่วนร่วมกันของบุคลากร มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นแบบฉันทามติให้เกียรติและยอมรับผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ
 4. ระบบรางวัล การที่องค์การให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์การปฏิบัติงานและการมอบรางวัลในแต่ละการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลมีความสมบูรณ์แบบที่แน่นอนและเน้นด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากบุคลากรที่ขยัน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับองค์การบุคลากรเหล่านี้ความเป็นที่ยอมรับ
 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เข้าใจว่าวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกันและสมาชิกมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
- สรุปได้ว่า จากแนวข้างต้น แนวคิดบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทุกคนมีส่วนร่วมจากการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. เทคโนโลยีทางการศึกษา

6.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมของโรงเรียนไว้ ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 28) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมการจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล

คำเตี้ยง ก่ำเก็ลยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปรว่า การใช้เทคโนโลยี เป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียน การสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ใน งานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยี สารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาถั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้ คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้และ การเผยแพร่ข้อมูล โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

เดชา วงศ์ปัสสะ (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีการสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ร่วมกันเพื่อเป็นเครื่องมือจัดเก็บและส่งผ่าน ข้อมูล จากนั้นจึงประมวลผลเพื่อผลิตสารสนเทศในหลายรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์โดยอาศัยแนวคิดเรื่องระบบสารสนเทศเป็นองค์ประกอบ

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 41) สรุปรได้ว่า ในโรงเรียนควรมี การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

จากแนวคิดข้างต้นสรุปรได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง มีเทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทันสมัย มีคุณภาพและเพียงพอพร้อมใช้งาน มีการวางแผนจัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

6.2 แนวคิดของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 28) ได้สรุปรว่า ในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการศึกษาผู้บริหารควรมีการศึกษาเทคโนโลยี พิจารณาความเหมาะสมกับ งานที่จะนำมาใช้เตรียมความพร้อมในการใช้งาน พร้อมติดตามประเมินผลและพัฒนา

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43 – 44) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามากโดยเฉพาะเทคโนโลยี ทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ หลายด้านมีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น
- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสาร โทรคมนาคม เข้ามามีบทบาทสำคัญ
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ไปเกือบทุกวงการทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยผู้ใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอนเฟอเรนซ์ เป็นต้น

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 66) สรุปไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในภายในองค์กรหรือโรงเรียนมีความสำคัญทั้งด้านการจัดการ องค์กรและการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารและทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาองค์กร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 56) สรุปไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและคุณภาพคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า สามารถใช้งานได้ตามความต้องการและทันเวลาสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย ๆ สามารถเรียนได้จากที่ไกล ๆ สามารถปรับเข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนได้ และสามารถดึงมาใช้เรียกกลับคืนได้เมื่อต้องการ เมื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ โดยรวมในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550, หน้า 28 – 121)

ดังนั้น การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการประเมินผลงานที่ชัดเจนตามลักษณะของงานดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านวิชาการ

หลักการและแนวคิด

1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการ

พัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา

อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครองพินิจและการศึกษาทางเลือก และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย พิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.2.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ หลักสูตรสถานศึกษา

4.2.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุ ผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

- 10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
- 10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
- 10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว
- 10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 10.7 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 10.8 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
- 11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งาน สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อเนื่อง
- 11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
- 11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่าการประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้าง ความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้าง ความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ

หลักการและแนวคิด

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น

ผลงาน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในในระยะของการพัฒนา

2.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอขยาย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องเสนอความเห็นขอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุน
ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนออุ้ม
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการเยี่ยมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้เยี่ยมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่ง
เรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญา
ท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา
นักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
กับบุคคลหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายใน
และภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้
และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการ
ของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัด
จ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ
รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะหรือรูปแบบรายการและระยะเวลา
และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน)
และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้
ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูล
รายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสาร

ประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตพ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบกรขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบกรขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักสิ่งที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1 – 16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

3. ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 สั่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจกคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอ
สถานไทยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู
ผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่ง
พักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่
กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครู ผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอ
รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขต
พื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตาม
กฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่อง
อุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครู และ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่
กรณี

12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

12.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาและลูกจ้าง

12.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

12.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มี
อำนาจตามกฎหมายพิจารณา

13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 15.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา
 - 15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม
16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 16.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 16.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา
17. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง
 - 17.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย
18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

19.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

19.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนดพร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ
จัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับ
สถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการ
บริการและประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความ
ร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้
สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย
การศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้อง
กับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและ
สังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ได้รับทราบและดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจกจ่ายผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่
การศึกษารับทราบ และเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา
และสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและ
แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงและ
พัฒนาระบบบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน
ของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้
ผิชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบ
การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของ
สถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณำนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนา
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมา

ช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน

ด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความ

ถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่

และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำ

สำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่

การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่

บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดย

ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้านซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา
- 17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด
- 17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
- 20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ
- 20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจั้ดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจั้ดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจั้ดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจั้ดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจั้ดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปว่า ขอบข่ายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สภาพผลสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ปัจจัยของผู้บริหาร โดยอาศัยกรอบการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดขอบข่ายประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านวิชาการ เป็นการบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตร การจั้ดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียน

2. ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ เป็นการบริหารจัดการมุ่งเน้นความเป็นอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3. ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป เป็นการจัดระบบบริหารองค์การให้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานส่วนอื่น ๆ ขององค์การให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ เป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผลในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป และการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนแล้วสามารถใช้ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั้ง 4 ด้านเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เนื่องจากมีความเหมาะสม สอดคล้องและครอบคลุมสภาพการบริหารงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บริบททั่วไปในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อมูลบริบทโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งอยู่เลขที่ 511 หมู่ 7 ถนนชาญสินธุ์ ตำบลวิศิษฐ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) ประมาณ 752 กิโลเมตร เขตพื้นที่การบริการ จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอปากคาด มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตอำเภอดำรงวิทยาคาร อำเภอบ้านม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตอำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตอำเภอโพนพิสัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีปริมาณงานในความรับผิดชอบที่ประกอบด้วยหน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 2 หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน

รายการ	จำนวน/หน่วย
1. สถานศึกษาทั้งหมด	213 โรงเรียน
2. ห้องเรียน	2,313 ห้องเรียน
3. นักเรียน	40,521 คน
- ก่อประถมศึกษา	8,359 คน
- ประถมศึกษา	28,422 คน
- มัธยมศึกษาตอนต้น	3,697 คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	43 คน
- จัดโดยครอบครัว	1 คน
4. นักเรียนพิการเรียนร่วมกับเด็กปกติ	3,096 คน
5. นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติ	12,164 คน

ตาราง ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามอำเภอและกลุ่มโรงเรียน

อำเภอ	ประเภท			กลุ่มโรงเรียน
	ประถมศึกษา	ขยายโอกาส	รวม	
เมืองบึงกาฬ	42	9	51	5
พรเจริญ	13	7	20	2
ศรีวิไล	9	6	15	2
เซกา	33	10	43	5
บึงโขงหลง	12	6	18	2
บุ่งคล้า	10	1	11	1
โซพิลัย	30	7	37	4
ปากคาด	14	4	18	2
รวม	163	50	213	23

วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มุ่งบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ บนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่นอกระบบการศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียน นวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่าง เป็นระบบ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่าง เป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ

มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 212 โรงเรียน มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 162 โรงเรียนและขยายโอกาส 50 โรงเรียน การดำเนินงานและบรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการกำกับ ระดมสรรพกำลังร่วมกันผลักดันแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตาม

ศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เข้มแข็ง และยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงินการควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมพบว่าความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงานกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

กรุณา ภูมะลี (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และ

ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียนและการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบายส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากจากการวิเคราะห์ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ขอเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจโดยผู้บริหารควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครูและควรมีของรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมง และควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่

ในระดับมาก ประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิภาพขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศขององค์การด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศขององค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับ “มาก” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

নারীর্তন ব্রতপ্রকোণ (2557, หน้า 1) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ขอเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ โดยผู้บริหารควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครู และควรมีของรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครูโดยการมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมง และควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า ง) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 เรียงลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างกลุ่มชน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการเสริมพลัง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 68.40

เสาวนีย์ บุญธรรม (2558, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการผนีกกำลังในการทำงาน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีความแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การกำหนดแนวทางวิชาชีพและสังคมอย่างต่อเนื่อง กับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง

สุจารัตน์ ทองเหลือ และกาญจนา บุญส่ง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา และ 3) คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการตัดสินใจ และด้านความสามารถในการบริหารและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการจูงใจตามลำดับ 2) วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ขั้นตอนการจัดทำและวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนติดตามประเมินผล และขั้นตอนปรับปรุงพิจารณาตามลำดับ 3) คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร (X2) และคุณลักษณะของผู้บริหาร (X1) มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R2) ร้อยละ 66.30

ปภาวี ตั้งดวงดี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของครูกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนประถมส่วนขยายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่โดยจำแนกตามอายุและเพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 2 คน และครูจำนวน 12 คน แบ่งเป็นครูรุ่นเก่าจำนวน 6 คน และครูรุ่นใหม่จำนวน 6 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 จำนวน 135 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผลจากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดกลุ่มสนทนาสามารถสรุปคุณลักษณะครูได้เป็น 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะของครูรุ่นเก่า และคุณลักษณะของครูรุ่นเก่าของครูรุ่นใหม่ แต่หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ด้วย Factor Analysis ทำให้สามารถจัดกลุ่มคุณลักษณะครูได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) ความกระตือรือร้นและความอดทน 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) การลงโทษ และ 4) ความเข้มงวด และเมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ก็พบว่าครูที่มีกลุ่มคุณลักษณะความกระตือรือร้นและความอดทน กลุ่มเทคโนโลยีและการสื่อสารและกลุ่มความเข้มงวด มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร

Muhammad Azeem (2012, pp. 242 – 247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญญา ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Michele (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตรวจสอบผลของการทำกลยุทธ์การบริหารผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าเป็นการ

วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นไปยังนักเรียน ครู และผู้ปกครองจำเป็นที่ จะต้องปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพราะมีผลต่อนักเรียนแต่ละโรงเรียนที่ ประสิทธิภาพต่ำและมีศักยภาพในการเพิ่มผลการสอบของ ACT (การสอบวัดระดับของ นักเรียนในอเมริกา)

Olubunmi (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จของโรงเรียนในเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหาร สถานศึกษา ประเมินจากการสอบถามที่แบ่งเป็นข้อในด้านการบริหารมืออาชีพ การสอน และการปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้การจัดสรรแหล่งเรียนรู้ ความจงรักภักดีต่อชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการของนักเรียนและสถิติที่ใช้ได้นำสมการถดถอย มาวิเคราะห์ตัวแปร ซึ่งพบว่ากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทาง วิชาการของนักเรียน (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ยกเว้นด้านความจงรักภักดีของชุมชน และข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
- 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน
- 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
- 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 6) เน้นการเรียนการสอน
- 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 8) มีแผนการสอนที่ดี
- 9) ครูมีความร่วมมือกัน
- 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน
- 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน
- 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Robert Coe & Carol Taylor Fitz – Gibbon (2006, Abstract) ได้ทำการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมีแนวโน้มที่จะ กำหนด “ประสิทธิผล” ในเชิงประเมณฑลัพท์ที่มีอย่างจำกัดและไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยัง มองข้าม การเชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรหรือความสอดคล้องของบทเรียน ซึ่งข้อมูลที่มีความ แตกต่าง เชิงระดับปริมาณ (ข้อมูลแนวตั้ง) นั้นมีจำกัด นอกจากนี้งานวิจัยที่มากมาย ดังกล่าวยังถูก จำแนกลักษณะตามสมมุติฐานที่ขาดบทพิสูจน์มาอธิบายความกระจ่างด้าน ความกลมกลืน (homogeneity) ของโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

(SER) จำเป็นต้องมีคำอธิบายที่เป็นเหตุเป็นผลในการตีความ “ประสิทธิผล” ที่ได้นิยามไว้ใน ส่วนที่ไม่ได้อธิบายของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแบบจำลองสถิติและจำเป็นต้อง กำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าทำไมบางอย่างต้องมีความสัมพันธ์กัน งานวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน (SER) ยังต้องชี้ชัดให้เห็นถึงขอบเขตความแตกต่างของผลของแต่ละ ปัจจัยที่ระบุตัวภายในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนในเชิง ประสิทธิภาพและที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือปัจจัยในการควบคุมภายในของโรงเรียน อันหมายถึง การประเมินผลการแทรกแซงการปรับปรุงโรงเรียนในแง่ที่โดยทั่วไปไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ การ ค้นพบซ้ำของ “ตัวแปรที่สัมพันธ์กัน (correlates)” อันเป็นองค์ประกอบของ “ประสิทธิผล” (โดยเฉพาะเมื่อความชัดเจนของความสัมพันธ์กันยังไม่ถูกค้นพบหรือระบุชัดเจน) ไม่มี ปัจจัยทดแทนที่มาสสร้างความเข้าใจที่ดีของกลไกเฉพาะเจาะจงที่เป็นเหตุให้เกิดผลกระทบ ต่อโรงเรียน งานวิจัยฉบับนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตด้วย

Ibrahim (2009, pp. 724 – 733) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยใน โรงเรียนความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือใน ตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับผลการประเมินเชิงบวกความสำเร็จของ งาน บรรยากาศในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและการจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพและการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลกระทบทางลบของระดับแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขันการทำงาน การอยู่ภายใต้ระเบียบการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยี

Adegbemile and Oluwadare (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในประเทศไนจีเรีย ปัญหาคุณภาพทางวิชาการของนักเรียนกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไนจีเรียมีความเกี่ยวข้องกัน การวิจัยได้ทำการตรวจสอบ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย พบว่า การบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานงบประมาณเป็นทักษะที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Aydin Balyer (2012. pp. 584 – 591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของคุณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการการบริหารในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล 3) กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน และ 6) เทคโนโลยีทางการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ
ขั้นตอนออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,075 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 213 ครูผู้สอน จำนวน 2,649 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 213 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,649 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 213 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 342 คนจาก 213 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 106 คน ครูผู้สอน 130 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 106 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 213 โรงเรียน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 92 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 115 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จาก 106 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
อ.เมือง	25	24	2	51
อ.ศรีวิไล	7	8	-	15
อ.พรเจริญ	9	11	1	21
อ.เซกา	15	26	1	42
อ.บึงโขงหลง	7	10	-	18
อ.บุ่งคลา	6	5	-	11
อ.ไชยพิสัย	15	21	1	37
อ.ปากคาด	8	10	-	18
รวม	92	115	6	213

2.2 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนการสุ่ม จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ให้เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 100 จะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน ดังนั้นจะเหลือโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 100 โรงเรียน จากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก 206 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนการสุ่มจำนวนโรงเรียนที่เหลือร้อยละ 48 ดังนั้น โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ คือ โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 56 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 44 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 5 - 7

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ประชาชน	ครู	รวม
อ.เมือง	11	11	11	11	33
อ.ศรีวิไล	4	4	4	4	12
อ.พรเจริญ	4	4	4	4	12
อ.เซกา	6	6	6	6	18
อ.บึงโขงหลง	4	4	4	4	12
อ.บุ่งคลา	3	3	3	3	9
อ.โซพิสัย	8	8	8	8	24
อ.ปากคาด	4	4	4	4	12
รวม	44	44	44	44	132

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ประชาชน	ครู	รวม
อ.เมือง	12	12	12	12	36
อ.ศรีวิไล	4	4	4	4	12
อ.พรเจริญ	5	5	5	5	15
อ.เซกา	12	12	12	12	36
อ.บึงโขงหลง	5	5	5	5	15
อ.บุ่งคลา	2	2	2	2	6
อ.โซพิสัย	11	11	11	11	33
อ.ปากคาด	5	5	5	5	15
รวม	56	56	56	56	168

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ประธานฯ	ครู	รวม
อ.เมือง	2	2	2	10	14
อ.ศรีวิไล	-	-		-	-
อ.พรเจริญ	1	1	1	5	7
อ.เซกา	1	1	1	5	7
อ.บึงโขงหลง	1	1	1	5	7
อ.บุ่งคลา	-	-		-	-
อ.โซพิลัย	1	1	1	5	7
อ.ปากคาด	-	-		-	-
รวม	6	6	5	31	42

ตาราง 8 รายชื่อกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประธานฯ	รวม
ขนาดเล็ก	1. บ้านท่าอินทร์แปลง	1	1	1	3
	2. บ้านห้วยดอกไม้	1	1	1	3
	3. บ้านโนนสา	1	1	1	3
	4. บ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง	1	1	1	3
	5. บ้านนาเจริญวิทยา	1	1	1	3
	6. บ้านโนนวังเยี่ยม	1	1	1	3
	7. บ้านโคสี	1	1	1	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประชาชน	รวม
ขนาดเล็ก	8. บ้านคำหมื่น	1	1	1	3
	9. แก่งอาฮง	1	1	2	3
	10. บ้านห้วยเชื่อมใต้	1	1	1	3
	11. บ้านโนนจำปา	1	1	1	3
	12. บ้านชุมภูพรโสกก้าม	1	1	1	3
	13. บ้านหนองจิก	1	1	1	3
	14. บ้านโนนม่วง	1	1	1	3
	15. บ้านคำไชยवाल	1	1	1	3
	16. บ้านโคกสว่าง	1	1	1	3
	17. สันติสุขเจริญราษฎร์	1	1	1	3
	18. บ้านปรารธนาดี	1	1	1	3
	19. บ้านสร้างคำ	1	1	1	3
	20. บ้านโคกบริการสันกำแพง	1	1	1	3
	21. บ้านโนนเหมือดแอ่	1	1	1	3
	22. บ้านห้วยเรือ	1	1	1	3
	23. บ้านทรัพย์วังทอง	1	1	1	3
	24. บ้านห้วยคอม	1	1	1	3
	25. บ้านหนองบัวแดง	1	1	1	3
	26. บ้านดงโพน	1	1	1	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง				
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประชาชน	รวม	
ขนาดเล็ก	27. บ้านดงชมพู	1	1	1	3	
	28. บ้านเหล่าหมากพาง	1	1	2	3	
	29. หนองลิมโนนสวรรค์	1	1	1	3	
	30. บ้านหาดแฮะ	1	1	1	3	
	31. ประวิตร (หนองบ่อ)	1	1	1	3	
	32. บ้านนาจาน	1	1	1	3	
	33. บ้านโคกสะอาด	1	1	1	3	
	34. บ้านท่าคำรวม	1	1	1	3	
	35. บ้านหนองแวงประชาสรรค์	1	1	1	3	
	36. บ้านโนนประเสริฐ	1	1	1	3	
	37. บ้านป่าไร่โนนม่วง	1	1	1	3	
	38. บ้านคลองทิพย์	1	1	1	3	
	39. บ้านซำบอน	1	1	1	3	
	40. ศรีนาวา	1	1	1	3	
	41. บ้านพรสวรรค์	1	1	1	3	
	42. บ้านหนองบัว	1	1	1	3	
	43. บ้านโสกบง	1	1	1	3	
	44. บ้านไร่โนนสำราญ	1	1	1	3	
		รวม	44	44	44	132

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประชาชน	รวม
ขนาดกลาง	1. เล็ดสิน	1	1	1	3
	2. บ้านชุมภูทอง	1	1	2	3
	3. บ้านโคกก่องมิตรภาพที่ 86	1	1	1	3
	4. บ้านนาคำ	1	1	1	3
	5. บ้านไร่สุขสันต์	1	1	1	3
	6. บ้านห้วยเชื่อมเหนือ	1	1	1	3
	7. บ้านนาตอง	1	1	1	3
	8. ประสานมิตรวิทยา	1	1	1	3
	9. บ้านคำภู	1	1	1	3
	10. บ้านหนองยาว	1	1	1	3
	11. บ้านหนองตอ	1	1	1	3
	12. บ้านนาสวรรค์	1	1	1	3
	13. บ้านโคกลำราญพรสวรรค์	1	1	1	3
	14. บ้านห้วยลึก	1	1	1	3
	15. บ้านดอนหญ้านาง	1	1	1	3
	16. บ้านใหม่ศรีชมพู	1	1	1	3
	17. บ้านหนองผักแว่น	1	1	1	3
	18. บ้านนาค่านาโน	1	1	1	3
	19. บ้านโคกหนองลาด	44	44	44	132

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประชาชน	รวม
ขนาดกลาง	20. ชุมชนบ้านซาง	1	1	1	3
	21. บ้านท่าสำราญ	1	1	2	3
	22. บ้านซอมนอก	1	1	1	3
	23. บ้านห้วยผักชะ	1	1	1	3
	24. บ้านนางัวสายปัญญา	1	1	1	3
	25. ชุมชนบ้านหนองหิ้ง	1	1	1	3
	26. บ้านท่ากุดตอง	1	1	1	3
	27. บ้านหัวแฮต	1	1	1	3
	28. บ้านท่าสะอาด	1	1	1	3
	29. บ้านคำบอน	1	1	1	3
	30. บ้านเหล่าตาม	1	1	1	3
	31. บ้านดอนเสียด	1	1	1	3
	32. บ้านตองโคกกะแซ	1	1	1	3
	33. บ้านดงบัง	1	1	1	3
	34. บ้านท่าลีไค	1	1	1	3
	35. บ้านหนองสูฝอยลม	1	1	1	3
	36. บ้านท่าไร่ไทยเจริญ	1	1	1	3
	37. บึงของหลวงวิทยา	1	1	1	3
	38. บ้านท่าสมโอง	1	1	1	3
	40. บ้านขามเปี้ย	1	1	1	3
	41. บ้านห้วยเล็บมือ	1	1	1	3
	42. บ้านคำแก้วโนนสามัคคี	1	1	1	3
	43. บ้านหนองโตดอนเสียด	1	1	1	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ประชาชน	รวม
ขนาดกลาง	44. บ้านห้วยทราย	1	1	1	3
	45. บ้านท่าสวางททาลี	1	1	1	3
	46. บ้านหนองตะโกโนนมันปลา	1	1	1	3
	47. บ้านไทรงามโนนภูดิน	1	1	1	3
	48. สังกวาลัยวิทย 1	1	1	1	3
	49. บ้านโคกกระแซฮีเหล็กน้อย	1	1	1	3
	50. บ้านโนนสว่าง	1	1	1	3
	51. บ้านนาเหวอโนนอุดม	1	1	1	3
	52. บ้านนากั้ง	1	1	1	3
	53. บ้านนาดง	1	1	1	3
	54. บ้านห้วยกานเหล็ก	1	1	1	3
	55. อนุบาลปากคาด	1	1	1	3
	56. สมาคมสื่อมวลชนกีฬา สมัครเล่นและดารา	1	1	1	3
	รวม	56	56	56	168
ขนาดใหญ่	1. อนุบาลบึงกาฬพิทักษ์รัฐอำนาจศิลป์	1	6	1	7
	2. บ้านโป่งเป็อย	1	5	1	7
	3. อนุบาลพรเจริญ	1	5	1	7
	4. อนุบาลเซกา	1	5	1	7
	5. อนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ	1	5	1	7
	6. อนุบาลไชพิสัย	1	5	1	7
	รวม	6	31	6	42

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านวิชาการ ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล และ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานทั่วไป

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร และ ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3.4 นำร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.5 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญดังนี้

3.6.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน

3.6.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน จากคุณสมบัติดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงได้ดังนี้

3.6.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 3.6.2.3 ดร.กฤษทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 3.6.2.4 นายประจวบ สอนโพธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสาสนสิทธิ์อำนาจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
- 3.3.2.5 นางสาวพิชญารัตน์ พลโคตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
- 3.7 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 253 – 254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

- R หมายถึง คะแนนรายด้าน
+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับนิยามศัพท์
-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ส่วนค่าใดมีค่าน้อยกว่า 0.6 ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปยื่นขอ
พิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันวิจัยและพัฒนาสำนักงาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.9 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50
ฉบับมีรายละเอียดดังนี้

3.9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 ฉบับ

3.9.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 ฉบับ

3.9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 16 ฉบับ

3.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน เท่ากับ 0.972 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.556 – 0.815 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเท่ากับ 0.957 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.518 – 0.810

3.11 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือพร้อมกับแบบสอบถามไปมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬและกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดทำข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณจึงนำมาวิเคราะห์และแปลความหมายดังนี้

5.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

5.2 นำแบบสอบถามที่ส่งรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์หาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการหาระดับของปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้การแปลความหมาย ดังนี้

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดย

ใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) มีเกณฑ์ในการแปลความสัมพันธ์ ดังนี้

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การทดสอบที (F-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

7.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การเสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีใช้
วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยสรุปและนำเสนอในรูปแบบของความเรียง
จึงแบ่งวิธีการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการ
บริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือตำแหน่งทาง
วิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน

1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา จำนวน 3 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 ท่าน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3
ท่าน จากคุณสมบัติดังกล่าวผู้วิจัยได้เลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงได้ดังนี้

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะ
ครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 นายสันติชัย พรหมอารักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.4 นางสาวพิชญภักดิ์ พลโคตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.5 นางสาวสรภัญญ์จีฟ้าพี แก้วไวยุทธ ศึกษานิเทศก์ชำนาญ
การพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

1.2.6 นายสงคราม รัตนวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านท่าลี่โค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

- 1.2.7 ดร.อุทัย อินทะนาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบึงของหลวงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
- 1.2.8 นายประยนต์ชัย ปุณริบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนอง สิมโนนสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
- 1.2.9 นางนฤมล วสันต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าสี่โค
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
- 1.2.10 นางดัดชนี สอนรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงของ
หลวงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์
- 2.1 นำผลจากการศึกษาที่พบว่าปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์
ต่อประสิทธิผลโรงเรียน
- 2.2 นำข้อมูลด้านนั้นนั้นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์
- 3.1 นัดหมายผู้เชี่ยวชาญ
- 3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูล
- ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
คุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
S_1	แทน	ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
S_2	แทน	ปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
S_3	แทน	ปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล

S_4	แทน ปัจจัยการบริหารด้านกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
S_5	แทน ปัจจัยการบริหารด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
S_6	แทน ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
S	แทน ภาพรวมของปัจจัยการบริหาร
E_1	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ
E_2	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ
E_3	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล
E_4	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานทั่วไป
E	แทน ภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน

β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์

ตัวแปรพยากรณ์

$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับปัจจัยการบริหารได้จากสมการพยากรณ์ในรูป คะแนน

มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้าน และรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ
ของผู้บริหาร

2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 2 ด้าน
บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

2.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3 ด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

2.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 4 กระบวนการ
บริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 5 แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

2.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 6 เทคโนโลยี
ทางการศึกษา

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ
รายด้าน

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้านและ
รายข้อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1
งานบริหารวิชาการ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 2
การบริหารงบประมาณ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3
การบริหารงานบุคคล

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 4 การ
บริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 342 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 342 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของ
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และ
โรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	106	31.00
	ครูผู้สอน	130	38.00
	ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	106	31.00
	รวม	342	100.00
2	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	132	38.60
	ขนาดกลาง	168	49.12
	ขนาดใหญ่	42	12.28
	รวม	342	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ครูผู้สอน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 โรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 168 คิดเป็น ร้อยละ 49.12 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.28

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม และรายด้าน

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.77	.36	มากที่สุด
2	บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.70	.40	มากที่สุด
3	การบริหารทรัพยากรบุคคล	4.69	.42	มากที่สุด
4	กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบ มีส่วนร่วม	4.73	.39	มากที่สุด
5	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.72	.41	มากที่สุด
6	เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.75	.39	มากที่สุด
	รวม	4.73	.30	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.77$) เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.75$) กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้านและรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1 ด้านภาวะ
ผู้นำของผู้บริหาร

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.72	.51	มากที่สุด
2	บุคลากรยอมรับความสามารถในการบริหาร ของผู้บริหาร	4.76	.52	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.80	.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำผิด โดยใช้เหตุผลและให้โอกาสชี้แจง ปรับปรุงแก้ไข	4.79	.44	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดและปฏิบัติตนเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.76	.46	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้อย่าง ทะลุปรุโปร่ง	4.78	.49	มากที่สุด
รวม		4.77	.36	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม
ประเมินผลการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.80$)
ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำผิดโดยใช้เหตุผลและให้โอกาสชี้แจง
ปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.79$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง
($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 2 ด้าน
บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมของ โรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.69	.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารได้รับเรื่องราว ข่าวสารจากบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	4.65	.63	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีบรรยากาศ ความไว้วางใจและยอมรับ ซึ่งกันและกัน	4.72	.52	มากที่สุด
4	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหว ของบุคลากรให้ทราบเสมอ	4.77	.51	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	4.70	.56	มากที่สุด
6	บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.69	.56	มากที่สุด
	รวม	4.70	.40	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูพระและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข่าวสาร
ความเคลื่อนไหวของบุคลากรให้ทราบเสมอ ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีบรรยากาศความ

ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.72$) โรงเรียนมีการกำหนด กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3 ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ตาราง 13 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีนโยบายและแผนการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของ คณาจารย์ทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.66	.59	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	4.73	.57	มากที่สุด
3	โรงเรียนการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาคณาจารย์ให้แก่คณาจารย์ทุกคนรับทราบเพื่อสร้าง การรับรู้ร่วมกัน	4.65	.56	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้คณาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อ เผยแพร่ผลงาน	4.68	.51	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	4.75	.49	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาคณาจารย์ให้แก่คณาจารย์ทุกคนรับทราบเพื่อสร้าง การรับรู้ร่วมกัน	4.65	.65	มากที่สุด
	รวม	4.69	.42	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่ 3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูพระ และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.75$) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน ($\bar{X} = 4.68$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 4 กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 14 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่ 4 กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 4 กระบวนการบริหารและการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางนโยบายของโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจของโรงเรียน	4.72	.52	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.73	.52	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.74	.56	มากที่สุด
4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.74	.53	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 4 กระบวนการบริหาร และการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปให้มีความ สะดวกและคล่องตัว	4.70	.58	มากที่สุด
6	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามี ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.76	.49	มากที่สุด
รวม		4.73	.39	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วน
ร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูพระ และประธานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารยอมรับและชื่น
ชมผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.76$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุย ปรึกษาหารือรวม
ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ
ในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 5 แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

ตาราง 15 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.73	.53	มากที่สุด
2	บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดี จากบุคลากรในโรงเรียนทั้งเรื่องงานและส่วนตัว อยู่เสมอ	4.71	.56	มากที่สุด
3	ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรมและเสมอภาค	4.70	.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.72	.57	มากที่สุด
5	นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ	4.73	.54	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมี หลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรม	4.74	.49	มากที่สุด
รวม		4.72	.41	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูพระ และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรม ($\bar{X} = 4.74$) บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.73$) นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 6 เทคโนโลยีทางการศึกษา

ตาราง 16 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 6 เทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านที่ 6 เทคโนโลยีทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและ เทคโนโลยีใหม่ นำมาปรับใช้	4.76	.48	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการ ปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการ	4.73	.57	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหาร โรงเรียน	4.74	.52	มากที่สุด
4	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	4.74	.49	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.77	.49	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	4.78	.46	มากที่สุด
รวม		4.75	.39	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 6 เทคโนโลยีทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูพระ และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.78$) โรงเรียน
มีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมี
การติดตามความเคลื่อนไหวและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ ($\bar{X} = 4.76$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและ
รายด้าน

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปึงกาฬ

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การบริหารงานวิชาการ	4.70	.46	มากที่สุด
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.73	.39	มากที่สุด
3	การบริหารงานบุคคล	4.75	.38	มากที่สุด
4	การบริหารงานทั่วไป	4.77	.54	มากที่สุด
	รวม	4.73	.35	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ
ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ คือ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.77$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.75$) การ
บริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายด้านและ
รายข้อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1 งาน
บริหารวิชาการ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 1 งานบริหารวิชาการ

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่ 1 งานบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่สร้าง จิตสำนึกให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและธำรง รักษาสถาบันหลักของชาติ	4.70	.58	มากที่สุด
2	โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนา ผู้เรียน ชุมนุมหรือชมรม เพื่อส่งเสริมความเป็น พลเมืองการปลูกฝังและเสริมสร้าง วิถี ประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธีการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.74	.51	มากที่สุด
3	โรงเรียนส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ แนว อาชีพและจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพตามหลักสูตร	4.72	.54	มากที่สุด
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและ กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่ม สนใจและชุมชนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจิตสาธารณะ	4.69	.54	มากที่สุด
5	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาในระดับที่รับผิดชอบ	4.75	.52	มากที่สุด
6	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงและหลักธรรมของศาสนาที่ถูกต้อง	4.62	.70	มากที่สุด
7	โรงเรียนจัดการศึกษา บันทึกและจัดกระทำข้อมูล และสารสนเทศ รายบุคคลของผู้เรียนและข้อมูลที่ เกี่ยวข้องผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	4.75	.52	มากที่สุด
รวม		4.70	.46	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาในระดับที่รับผิดชอบ และโรงเรียนจัดการศึกษา บันทึกลงและจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศ รายบุคคลของผู้เรียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.75$) โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนุมหรือชมรมเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง การปลูกฝังและเสริมสร้าง วิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สำนึกดี การอยู่ร่วมกันในสังคม ($\bar{X} = 4.74$) โรงเรียนส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ แนะนำอาชีพและจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.72$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ

ตาราง 19 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณและแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	4.66	.60	มากที่สุด
2	โรงเรียนอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	4.72	.55	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การ ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณและ การใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.72	.53	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรม	4.72	.53	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สินและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง	4.74	.49	มากที่สุด
6	โรงเรียนกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี	4.78	.44	มากที่สุด
7	โรงเรียนเบิกเงินจากคลัง ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และจัดทำบัญชีการเงินให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.77	.44	มากที่สุด
	รวม	4.73	.39	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

($\bar{X} = 4.78$) โรงเรียนเบิกเงินจากคลังให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และจัดทำบัญชีการเงินให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการที่จัดทำกรอจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สินและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล

ตาราง 20 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดระบบการดูแลการเสริมขวัญและกำลังใจ ความปลอดภัยของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน	4.76	.50	มากที่สุด
2	โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	.44	มากที่สุด
3	โรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC)	4.76	.45	มากที่สุด
4	โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครู	4.72	.54	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้อง ทุกข์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยครูบุคลากร เสนอไปยังผู้มีอำนาจ กรณีผู้อุทธรณ์เสนอผ่าน หัวหน้า สถานศึกษา	4.74	.49	มากที่สุด
6	โรงเรียนจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.74	.49	มากที่สุด
7	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการ ขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของบุคลากรใน โรงเรียน	4.71	.64	มากที่สุด
รวม		4.75	.38	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุก
ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู
อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถ
ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$) โรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาริชาชีพครูใน
สถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional
Learning Community (PLC) ($\bar{X} = 4.76$) โรงเรียนจัดระบบการดูแลการเสริมขวัญและ
กำลังใจความปลอดภัย ของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$)
ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 4 การ
บริหารงานทั่วไป

ตาราง 21 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษาด้วยรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม สอดคล้อง กับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา	4.72	.52	มากที่สุด
2	โรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการ วางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการ ปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา	4.76	.46	มากที่สุด
3	โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจาก ทุกภาคส่วนในชุมชนพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา ซึ่งการวัดประสิทธิผลโรงเรียน วัดได้ จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	4.74	.49	มากที่สุด
4	โรงเรียนดำเนินงานพัฒนานโยบายและแผน ดำเนินงาน ธุรการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.69	.55	มากที่สุด
5	โรงเรียนจัดทำกรับนักเรียน สัมภาษณ์นักเรียน ส่งเสริม งานกิจการนักเรียน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	4.73	.47	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงานปัญหา อุปสรรค ต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ให้ระบบมีความสมบูรณ์	4.77	.45	มากที่สุด
7	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการ สอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการ เรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจ และชุมชน ที่สอดคล้องการสร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต	4.75	.45	มากที่สุด
รวม		4.77	.54	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ระบบมีความสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจ สอดติดตาม เพื่อการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.76$) โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจ และชุมชนที่สอดคล้องต่อการสร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 4.75$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.217	.805
	ภายในกลุ่ม	44.937	339	.133		
	รวม	44.994	341			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.138	2	.069	.425	.654
	ภายในกลุ่ม	55.134	339	.163		
	รวม	55.272	341			
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.119	.683	.506
	ภายในกลุ่ม	59.264	339	.175		
	รวม	59.502	341			
4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.130	2	.065	.420	.657
	ภายในกลุ่ม	52.491	339	.155		
	รวม	52.621	341			
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.100	2	.050	.302	.740
	ภายในกลุ่ม	56.361	339	.166		
	รวม	56.462	341			
6. เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.125	2	.063	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	52.487	339	.155		
	รวม	52.612	341			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.088	2	.044	.489	.613
	ภายในกลุ่ม	30.534	339	.090		
	รวม	30.622	341			

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.617	.540
	ภายในกลุ่ม	73.220	339	.216		
	รวม	73.487	341			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.085	.919
	ภายในกลุ่ม	47.214	307	.154		
	รวม	47.240	309			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	1.155	.316
	ภายในกลุ่ม	45.174	306	.148		
	รวม	45.515	308			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.078	2	.039	.135	.874
	ภายในกลุ่ม	98.087	339	.289		
	รวม	98.165	341			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.005	.995
	ภายในกลุ่ม	41.837	339	.123		
	รวม	41.838	341			

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.502	2	1.751	14.305**	.000
	ภายในกลุ่ม	41.492	339	.122		
	รวม	44.994	341			
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.086	2	2.543	17.179**	.000
	ภายในกลุ่ม	50.186	339	.148		
	รวม	55.272	341			
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.752	2	2.376	14.713**	.000
	ภายในกลุ่ม	54.750	339	.162		
	รวม	59.502	341			
4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.394	2	2.197	15.444**	.000
	ภายในกลุ่ม	48.227	339	.142		
	รวม	52.621	341			
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.793	2	1.396	8.820**	.000
	ภายในกลุ่ม	53.669	339	.158		
	รวม	56.462	341			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
6. เทคโนโลยีทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.889	2	.945	6.313**	.002
	ภายในกลุ่ม	50.723	339	.150		
	รวม	52.612	341			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.582	2	1.791	22.454**	.000
	ภายในกลุ่ม	27.040	339	.080		
	รวม	30.622	341			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		\bar{X}	4.68	4.89	4.72
	เล็ก	4.68	-	-.21**	-.04
	กลาง	4.89	-	-	.17*
	ใหญ่	4.72	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน		\bar{X}	4.58	4.84	4.70
	เล็ก	4.58	-	-.26**	-.11
	กลาง	4.84	-	-	.14
	ใหญ่	4.70	-	-	-
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล		\bar{X}	4.57	4.82	4.73
	เล็ก	4.57	-	-.24**	-.15
	กลาง	4.82	-	-	.09
	ใหญ่	4.73	-	-	-
4. กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.62	4.86	4.72
	เล็ก	4.62	-	-.24**	-.10
	กลาง	4.86	-	-	.14
	ใหญ่	4.72	-	-	-
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		\bar{X}	4.63	4.82	4.75
	เล็ก	4.63	-	-.19**	-.11
	กลาง	4.82	-	-	.07
	ใหญ่	4.75	-	-	-
6. เทคโนโลยีทางการศึกษารวม		\bar{X}	4.69	4.84	4.69
	เล็ก	4.69	-	-.15**	-.00
	กลาง	4.84	-	-	.14
	ใหญ่	4.69	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.63	4.85	4.72
	เล็ก	4.63	-	-.21**	-.09
	กลาง	4.85	-	-	.12
	ใหญ่	4.72	-	-	-

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ

กว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิผลของโรงเรียนใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.819	2	1.909	9.291**	.000
	ภายในกลุ่ม	69.669	339	.206		
	รวม	73.487	341			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.640	2	1.820	12.815**	.000
	ภายในกลุ่ม	43.600	307	.142		
	รวม	47.240	309			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.200	2	1.600	11.570**	.000
	ภายในกลุ่ม	42.315	306	.138		
	รวม	45.515	308			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.279	2	.639	2.237	.108
	ภายในกลุ่ม	96.886	339	.286		
	รวม	98.165	341			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.743	2	1.372	11.894**	.000
	ภายในกลุ่ม	39.095	339	.115		
	รวม	41.838	341			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		\bar{X}	4.63	4.83	4.55
	เล็ก	4.63	-	-.19**	.07
	กลาง	4.83	-	-	.27**
	ใหญ่	4.55	-	-	-
2. การบริหารงบประมาณ		\bar{X}	4.62	4.80	4.70
	เล็ก	4.62	-	-.22**	-.08
	กลาง	4.80	-	-	.14
	ใหญ่	4.70	-	-	-
3. การบริหารงานบุคคล		\bar{X}	4.65	4.86	4.68
	เล็ก	4.65	-	-.21**	-.03
	กลาง	4.86	-	-	.17
	ใหญ่	4.68	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.65	4.84	4.68
	เล็ก	4.65	-	-.18**	-.02
	กลาง	4.84	-	-	.16*
	ใหญ่	4.68	-	-	-

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

การบริหารงานบุคคลพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	S	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	S ₅	S ₆	E	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
S	1											
S ₁	.734**	1										
S ₂	.780**	.735**	1									
S ₃	.799**	.539**	.631**	1								
S ₄	.802**	.428**	.477**	.630**	1							
S ₅	.765**	.355**	.375**	.478**	.658**	1						
S ₆	.657**	.312**	.327**	.322**	.433**	.585**	1					
E	.527**	.252**	.265**	.328**	.406**	.498**	.636**	1				
E ₁	.508**	.256**	.239**	.280**	.343**	.479**	.705**	.807**	1			
E ₂	.579**	.306**	.329**	.362**	.484**	.572**	.707**	.831**	.774**	1		
E ₃	.418**	.199**	.246**	.302**	.372**	.402**	.470**	.829**	.610**	.652**	1	
E ₄	.241**	.118*	.142**	.205**	.195**	.217**	.212**	.661**	.207**	.321**	.441**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ($R_{ES} = .527$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S1E} = .252$)

บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S2E} = .265$)

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S3E} = .328$)

กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S4E} = .406$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S5E} = .498$)

เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{S6E} = .636$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยการบริหาร (S) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (S_1) กับบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน (S_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .735 กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .658 บรรยากาศและวัฒนธรรมของ

โรงเรียน (S_2) กับการบริหารทรัพยากรบุคคล (S_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .631

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (E) ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ (E_1) กับการบริหารงบประมาณ (E_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .774 การบริหารงบประมาณ (E_2) กับการบริหารงานบุคคล (E_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .652 การบริหารงานวิชาการ (E_1) กับการบริหารงานบุคคล (E_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .610

ตอนที่ 6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6)	.636	.404	.402	.467	.045	.532	10.329**	.000
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5)	.654	.428	.425	.165	.044	.192	3.789**	.000

$$\alpha = 1.737 \text{ S.E.}_{est} = \pm .26566$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .532 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม ได้ร้อยละ 42.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.6566

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 1.737 + .467 (S_6) + .165 (S_5)$$

$$Z = .532 (Z_6) + .192 (Z_5)$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
เทคโนโลยี ทางการศึกษา (S_6)	.705	.497	.496	.763	.056	.646	13.692**	.000
แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน (S_5)	.710	.504	.501	.115	.054	.101	2.146*	.033

$$a = .531 \text{ S.E.}_{est} = \pm 3.2790$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) และมี 1 ด้านที่สามารถ

พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .646 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .101 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 50.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .32790$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = .531 + .763 (S_6) + .115 (S_5)$$

$$Z = .646 (Z_6) + .101 (Z_5)$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B	β	t	Sig
เทคโนโลยี ทางการศึกษา (S_6)	.707	.500	.498	.683	.052	.632	13.238**	.000
กระบวนการ บริหารและการ บริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4)	.716	.513	.509	.139	.049	.137	2.864*	.033

$$\alpha = .820 \text{ S.E.}_{est} = \pm .27387$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์

จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) และมี 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .632 รองลงมา คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .137 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 50.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.7387

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = .820 + .684 (S_6) + .139 (S_4)$$

$$Z = .632 (Z_6) + .137 (Z_4)$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปึงกาฬ การบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6)	.470	.221	.218	.405	.064	.380	6.368**	.000
กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4)	.489	.239	.234	.162	.060	.162	2.719**	.007

$$\alpha = 2.055 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 3.3646$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) และกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .380 รองลงมา คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 23.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 3.3646

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 2.055 + .405 (S_6) + .162 (S_4)$$

$$Z = .380 (Z_6) + .162 (Z_4)$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปึงกาฬ การบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5)	.217	.047	.044	.203	.079	.154	2.572*	.011
การบริหารทรัพยากรบุคคล (S_3)	.246	.060	.055	.168	.077	.131	2.189*	.029

$$\alpha = 3.016 \text{ S.E.}_{est} = \pm .52165$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) และการบริหารทรัพยากรบุคคล (S_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .154 รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล (S_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .131 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 5.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .52165$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 3.016 + .203 (S_5) + .168 (S_3)$$

$$Z = .154 (Z_5) + .131 (Z_3)$$

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา นำเสนอดังตาราง 34

ตาราง 34 การนำเสนอปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน					สรุป	
	โดยรวม	การบริหารงานวิชาการ	การบริหารงบประมาณ	การบริหารงานบุคคล	การบริหารงานทั่วไป	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
						✗	✗
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✗	✗	✗	✗	✗	✓	
บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	✗	✗	✗	✗	✗	✓	
การบริหารทรัพยากรบุคคล	✗	✗	✗	✗	✓	✓	
กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✗	✗	✓	✓	✗	✓	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✗	✗	✓	✗	
เทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✗	✗	

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีทางการศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การบริหารทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผล ของโรงเรียน	สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✗	✗	✓
บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน	✗	✗	✓
การบริหารทรัพยากรบุคคล	✗	✗	✓
กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✗	✗	✓
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✗
เทคโนโลยีทางการศึกษา	✓	✓	✗

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 2 ด้าน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาร่างหาแนวทางพัฒนา โดยการนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปรากฏผลดังนี้

“...การสร้างแรงจูงใจที่ดีคือการโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานการให้รางวัลการประกาศเกียรติคุณ การให้ความดีความชอบสำหรับผู้ที่มิผลงานและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงาน อย่างเต็มที่ เต็มใจ เต็มความสามารถ เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจแล้วงานทุกด้านก็จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปพร้อม ๆ กัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคุณธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด การให้รางวัล ให้ความสำคัญความชอบอย่างมีคุณภาพ และยกย่องชมเชย คุณครูที่มีผลงานดีเด่น...”

(สันติชัย พรหมอารักษ์, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนด้วยการสนับสนุนได้ข้าราชการได้เข้ารับศึกษา การอบรม การสัมมนา เป็นต้น รวมทั้งมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับข้าราชการเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการดำรงชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลประเมิน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ ควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย การให้ความช่วยเหลือในการครองชีพ เพื่อช่วยเหลือและชดเชยเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และดูแลครอบครัว...”

(พิชญากัด พลโคตร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลงครูต้องสร้างนักเรียนให้เกิดความรู้และใช้ให้เป็นประโยชน์...”

(สรภัญญ์จีฟ้าพี แก้วไวยุทธ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีให้ ความคุณธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนในทุกฝ่ายงาน ร่วมกันตั้งเป้าหมาย และยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณครูที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศวิชาการ
บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมช่วยเหลือ พัฒนาการทำงานตลอดจนให้ความก้าวหน้า
ถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทุกคนมีส่วนร่วมและใช้เครือข่ายรวมในการพัฒนา
โดยเฉพาะ บ้าน วัด โรงเรียน ...”

(อุทัย อินทะนาม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...1) การจัดบุคลากรตามความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน
2) ให้ความรู้สร้างความเข้าใจในงาน 3) การให้ขวัญกำลังใจ คุณคน ผลงาน ด้วยความ
ยุติธรรม 4) จัดสวัสดิการให้ครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 5) การพิจารณาความดีความชอบ
ตามผลงานที่ปฏิบัติชัดเจน...”

(ประยนต์ชัย ปุณริบูรณ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ให้กำลังใจบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันมี
ความยุติธรรม โปร่งใส การยกย่องชมเชย การให้ความดีความชอบ กับบุคคลที่ตั้งใจ
ปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา...”

(นฤมล วสันต์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“สร้างขวัญกำลังใจโดยการยกย่องชมเชยตามโอกาสที่เหมาะสมให้
รางวัลประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้ที่สร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงให้โรงเรียน มอบของขวัญ
เพื่อเป็นกำลังใจ ความดีความชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย...”

(ดัชนี สอนรัมย์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถนำเสนอในรูปตารางได้
ดังนี้

ตาราง 36 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ยึดระบบ ปชช	งหนไฟ อชชชชช	สบบอชชชชช อชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	ชชชชชช ชชชชชช	
การสร้างแรงจูงใจที่ดีคือการโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน	✓	✓	✓									✓	4	40
ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความสำคัญ ยุติธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงาน ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	✓		✓	✓			✓		✓		✓		6	60
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศวิชาการ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้				✓						✓			2	20
ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลง ครูต้องสร้างนักเรียนให้เกิดความรู้และใช้ให้เป็นประโยชน์						✓				✓			2	20

จากตาราง 36 พบว่า จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความยุติธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล
2. การสร้างแรงจูงใจที่ดีคือการโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศวิชาการ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้
4. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลงครูต้องสร้างนักเรียนให้เกิดความรู้และใช้ให้เป็นประโยชน์

2. เทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัย ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปรากฏผล ดังนี้

“...การนำเทคโนโลยีมาสร้างความสามารถในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ในองค์กร มีระบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ มีฐานข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ข้อมูลโรงเรียน การจัดทำข้อมูลนักเรียนการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ การจัดการงบประมาณ และตอบสนองทุกภาคส่วน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาดีเด่นเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลและการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาคควรเริ่ม จากการวางแผน การนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ ตามแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และรวมถึงการระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(สันติชัย พรหมอารักษ์, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...ต้องมีการเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหลักสูตรการเรียนการสอนและปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีการวางแผนและการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหารควรเน้นให้ครูผู้สอนปรับแนวการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ และสื่อที่หลากหลาย ปรับแนวการสอนโดยใช้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนการสอนให้มากขึ้นเพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(พิชญากัด พลโคตร, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทักษะ เทคนิควิธีการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตลอดจนนำความรู้ ที่ได้มาจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ มีความชำนาญในการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูป สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน...”

(สรภัญญ์จีฟ้าพิ์ แก้วไวยุทธ, สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การจัดสื่อ อุปกรณ์ ให้ครบทุกชั้นเรียน และให้คณะครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการสอน และการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสอดคล้องและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารให้ทุกคนในสถานศึกษามีโอกาสเข้าถึง เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน โดยติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้คุณครูได้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ติดตั้งทีวี ให้ทุกชั้นเรียน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

จัดการ การประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ และมีการนิเทศติดตามการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา...”

(อุทัย อินทะนาม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...1) จัดงบประมาณไปสู่กิจกรรมการเรียนการสอน 2) แจงครูประจำชั้น ประจำวิชา ปรึกษาหาแนวทางการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี โดยเรียงลำดับความสำคัญ 3) ดำเนินกิจกรรม ประเมินผล สรุปผลที่มีต่อนักเรียนเพื่อพัฒนา...”

ประยงค์ชัย ปุณริบูรณ์, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การจัดให้ทุกคนเข้าถึงอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ความรู้ ความเข้าใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาพัฒนาสู่สถานศึกษา ต้องจัดให้มีสัญญาณ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อการสืบค้น เข้าถึงข้อมูล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ...”

(นฤมล วสันต์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาพัฒนาต่อยอด จัดระบบด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาให้ครบวงจร...”

(ดัชนี สอนรัมย์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถ นำเสนอในรูปตาราง ได้ดังนี้

ตาราง 37 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้าน เทคโนโลยีทางการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับนโยบาย	งบประมาณ	บุคลากร	ระบบสารสนเทศ	บุคลากร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	ผู้บริหาร		
ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาดีเด่น		✓								✓	2	20		
ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาพัฒนาต่อยอด				✓	✓	✓				✓	✓	5	50	
ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนาทักษะ เทคนิค วิธีการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตลอดจนนำความรู้ที่ได้มาจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	8	80
ควรเริ่ม จากการวางแผน การนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ ตามแผนการดำเนินงานของโรงเรียน และรวมถึง การระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	✓		✓	✓		✓	✓			✓			6	60

จากตาราง 37 พบว่า คำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้ดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ การพัฒนาทักษะ เทคนิค วิธีการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตลอดจนนำความรู้ ที่ได้มาจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ

2. ควรเริ่ม จากการวางแผน การนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ ตามแผนการ

ดำเนินงานของโรงเรียน และรวมถึงการระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้าน

เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาพัฒนาต่อยอด

4. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศในการจัดการศึกษาดีเด่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำไปสรุปผลและอภิปรายผล พร้อมข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารและ
ประสิทธิผลโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน และประสิทธิผล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

5. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,075 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 213 ครูผู้สอน จำนวน 2,649 คนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 213 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,649 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 213 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬปีการศึกษา 2562 จำนวน 342 คน จาก 213 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 106 คน ครูผู้สอน 130 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 106 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเร็นซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านวิชาการ ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปมอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์หาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการหาระดับของปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทศโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและไม่แตกต่างกัน รายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวม ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวม

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ($RES = .527$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .532 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมได้ร้อยละ 42.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .26566$

8.1 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี จำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษาและมี 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .646 รองลงมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .101 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 50.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 32790

8.2 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษาและมี 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .632 รองลงมา คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .137 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 50.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 27387

8.3 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา และกระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา (S6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .380 รองลงมา คือ กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม (S4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 23.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 33646

8.4 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (S_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .154 รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .131 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 5.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .52165$

9. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

9.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1) การสร้างแรงจูงใจที่ดีคือการโน้มน้าวใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความยุติธรรมในการทำงาน ให้กำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศศิวิไลซ์ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและกล้าเปลี่ยนแปลง ครูต้องสร้างนักเรียนให้เกิดความรู้และใช้ให้เป็นประโยชน์

9.2 เทคโนโลยีทางการศึกษา 1) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาดีเด่น 2) ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถมาพัฒนาต่อยอด 3) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทักษะ เทคนิค วิธีการ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตลอดจนนำความรู้ ที่ได้มาจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ 4) ควรเริ่มจากการวางแผน การนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ ตามแผนการดำเนินงานของ

โรงเรียนและรวมถึง การระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ปัจจัยการบริหารจึงมีความจำเป็นที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารมีการจัดการบริหารที่ดีและเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากและที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีการจัดระบบงานได้อย่างชัดเจน มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหารที่เพียงพอและยังได้รับความร่วมมือจากชุมชนท้องถิ่นในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการบริหาร ตลอดจนการมีระบบการประกันคุณภาพ และการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและรองรับการประเมินประกันคุณภาพ จึงทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก”

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอาจจะมีการปฏิบัติงานไปด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของ

โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยนรงฤทธิ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดต่างกัน ต่างก็มีปัจจัยการบริหารในระดับที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับทรัพยากรเพื่อการบริหารเพียงพอต่อการพัฒนาสู่ความเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ขาดแคลนปัจจัยที่จะนำมาสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงินการควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายในและ 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม (RES = .527) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารทรัพยากรและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จัดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ บุญธรรม (2558, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการผึกกำลังในการทำงาน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การก้าวหน้าทางวิชาชีพและสังคมอย่างต่อเนื่องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง

5. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บึงกาฬ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนก็ส่งผลให้โรงเรียน น่าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี สาโพรวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย

เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอานาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนนคร เขต 2 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นาริรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศบุรีรัมย์ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาคความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ขอเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจ โดยผู้บริหารควรชื่นชมกับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จของครูและควรมีของรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู ควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของครู โดยการมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ควรแบ่งเบาภาระงานของครู โดยการเข้าสอนแทนครูในบางชั่วโมงและควรส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีจำนวน 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีทางการศึกษา และผู้บริหารเทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทันสมัย มีคุณภาพและเพียงพอพร้อมใช้งาน มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมาย การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ การยอมรับ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายที่ท้าทายสามารถทำได้สำเร็จ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยการบริหารในทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผล เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กมลชนก ศีวีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด.
- _____. (2559). ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษา. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กรุณา ภูมะสิ. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- งามทิพย์ มั่นทองขาว. (2559). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
เรียนรู้ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2558). การบริหารจัดการทางการศึกษา. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทวีพรี้นท์ (1991) จำกัด.
- จินดาขวัญ ถิ่นวงษ์แดงและคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิชาการ*, (3), 179 – 189.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมพล ภูบาล. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียนทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชนนี ฮง. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราสาทซ็อมโบร์ จังหวัดกำงธม ประเทศกัมพูชา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกจนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิเรก ภาโสสม. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เดชา วงศ์ปัสสะ. (2558). แนวทางส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการจัดการความรู้ กรณีศึกษา คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครพนม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ สำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2555). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า.
- นฤชยา นนท์ยะโส. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- บดินทร์ พองใหญ่. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาววี ตั้งดวงดี. (2559). *คุณลักษณะของครูกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนกรณีศึกษา โรงเรียนประถมส่วนขยายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประวิทย์ ไชยรักษ์. (2556). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัย สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี साโพรวณ. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปวีณา เหล่าลาด. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พรชัย เจตมาจน และคณะ. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สุตราพิศาลปิวดเคอร์
- พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิฑูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ค. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 9 กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพลิน ทิพย์करण. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี.

- มนสิการ แดขุนทด. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปร.ด ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุกตศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 7(1), 140 – 150.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นที่มาของครู* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 (ตอนที่ 47 ก), หน้า 1 – 127.
- รัตนา พุ่มน. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.
- เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิภาลิณี หัตถกรรจ์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลข 5. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศรีแพ ผลบุญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal* 7(3), 845 – 862.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and Organizational Behavior*. กรุงเทพฯ : วีระพิมพ์และไซเท็กซ์.
- ไศริดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. ปริญญา ศษ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์
- สาวิตรี มาตราขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือบริหาร จัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกรภาพคิด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุธาร์ตน์ ทองเหลือง และกาญจนา บุญสง. (2559). คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2. *Veridian E-Journal, Silpakom University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 9(3): 1055-1068.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทรีกร วรรณรส. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวนีย์ บุญธรรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. การประชุมวิชาการ. ระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2558 (RSU National Research Conference 2015) วันที่ 24 เมษายน 2558.

- โสพิศ ภาชนะ. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษากรอบแนวการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.
- อัคราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผิง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Adegbemile, Oluwadare (2011). Principals' Competency Needs for Effective Schools' Administration In Nigeria. *Nigeria: Journal of Education and Practice*. 2(4).
- Alastair T. White. (1982). *Why Community Participation ? A Discussion of the Argument Community Participation: Current Issue and Lesson Learned*. United Nations Children's Fund
- Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teacher's Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*. 4(3), 581 – 591.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15 (2).

- Bryman, Alan. (1986). *Leadership and Organizations*. London: Routledge Kegan Paul. Bryman, Alan. 1992. *Charisma and Leadership in Organizations*. London : Sage Publication.
- Calman, R.C. (2010). *Exploring the Underlying Traits of High-Performing School*. Retrieved from http://www.eqao.com/Research/pdf/E/ExploringUnderlyingTraits_web.pdf.
- Daft, R. (2008). *The Leadership Experience*. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Fiedler, Fred E. and Chemers Martin M. (1974). *Leadership and Effective management*. Illinois: Scott Foresman.
- Fitz-Gibbon, Carol Taylor (1996). *Monitoring Education: indicators, quality and effectiveness*. London New York: Cassell.
- Glickman, Carl D and Godon P. Stephen. (2001). *Supervision of Instruction Leadership: A Developmental Approach*. 4 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- House, Robert. J. (1971). "A path goal theory of effectiveness". *Administrative Science Quarterly*. 1, (3): 321 – 338.
- Hirsch, P. (1990). *Development Dilemmas in Rural Thailand*. Singapore: Oxford University Press. Ltd
- Ibrahim N.K., Abalkhail B., Rady M. & Al-Bar H. (2009). *An educational programme on dengue fever prevention and control for females in Jeddah high schools*. La Revue de Sant de la Md iterrane orientale, Vol. 15, November 5, 2009.[http:// www.ijcm.org.in](http://www.ijcm.org.in) 14 March 2020
- Lunenburg, Fred C. & Allan C. Ornstein. (2000). *Educational administration: Concepts and practice*. (3rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Michele M.Rost. (2012). *An Examination of the Effects of ACT Administrative Strategies on Student Performance*. Doctor's Thesis. United States – Missouri: Missouri Baptist University, Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1353193886?accountid=50152>>2017.

- Mondy, R. W. & Noe, R. W. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Mortimore, P. and others. (1988). *School Matters: The Junior Year*. Wells: Open Books.
- Mosley, R.C. (2000). *Efficiency and Effectiveness Factors of Small School in Missouri*. *Dissertation Abstracts International*, 46: 32244 A. Missouri–Columbia University.
- Muhammad Azeem. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab Level*. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2(4), 242.
- Olubunmi K. Ogundogun. (2012). *The Impact Of School Management Strategies On Academic Achievement In Texas Schools*. *Doctor's Thesis*. United States California : TUI University, Retrieved from <<http://search.proquest.com/docview/1030945098?accountid=50152>>2017.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). *The principalship: A reflective practice perspective*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Wandel, M. (2000). Environmental Concerns in Consumer Evaluation of Food Quality. *Food Quality and Preferences*, 8(1): 19 – 26.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธาน
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายประจบ สอนโพธิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลสาสน
สิทธิ์อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางสาวพิชญารัตน์ พลโคตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธาน
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสันติชัย พรหมอารักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. นางสาวพิชญภัฏ พลโคตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางสาวสรภัญญ์จีฟ้าพ์ แก้วไวยุทธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตประถมศึกษาบึงกาฬ
6. นายสงคราม รัตนวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าสี่โค
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
7. ดร.อุทัย อินทะนาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงของหลง
วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
8. นายประยนต์ชัย ปุณริบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนอง สิมโนนสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
9. นางนฤมล วสันต์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าสี่โค สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
10. นางดัชนี สอนรมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงของหลงวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางวงสุ่มห้วยเนียม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๑ (บ้านโคกกวาง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการทดลองให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๔

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองยองวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๔๔ ๒๓๕๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๔

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนสมสนุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๑๙๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๔๔ ๒๓๕๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๕๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำแวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่รับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำเตาเลาะโนนเค็ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษ
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาต
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง
๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๙

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโตดอนเสียด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๔๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘

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

๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๙๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางดัชนี สอนรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนฤมล วสันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูธรรม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสิมโนนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงของหลวงวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม
เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสไค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสรภัญญ์จีฬาห์ แก้วไวยุทธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิชญากัญ พลโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสันติชัย พรหมอารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๔๔ ๒๓๕๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๕๙๔ ๒๓๕๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เลขที่ใบรับรอง ๐๓๖/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ (Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools
under BuengKan Primary Educational Service Area Office)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.หาดเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งจะไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ครูผู้สอน

() ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขนาดของโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก

() โรงเรียนขนาดกลาง

() โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร ระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร ระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	มีการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของ หน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหาร ของผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
2	บุคลากรยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารวากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำผิดโดยใช้เหตุผลและให้โอกาสชี้แจงปรับปรุงแก้ไข					
5	ผู้บริหารให้ความสนใจและปฏิบัติตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง					
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน						
7	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตามเป้าหมายที่กำหนด					
8	ผู้บริหารได้รับเรื่องราว ขาวสารจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9	โรงเรียนมีบรรยากาศ ความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน					
10	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวของบุคลากรให้ทราบเสมอ					
11	โรงเรียนมีการกำหนด กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน					
12	บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล						
13	โรงเรียนมีนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
14	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
15	โรงเรียนการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรให้แก่บุคลากรทุกคนรับทราบ เพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน					
16	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน					
17	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18	โรงเรียนมีการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาคณาจารย์ให้แก่บุคลากรทุกคนรับทราบ เพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน					
4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
19	โรงเรียนมีการวางนโยบายของโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและตามภารกิจของโรงเรียน					
20	โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในความคิดสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พูดคุยปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
23	โรงเรียน ได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
24	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
25	บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
26	บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียน ทั้งเรื่องงานและส่วนตัวอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมและเสมอภาค					
28	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
29	นโยบายของผู้บริหารมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพ					
30	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีหลักเกณฑ์ชัดเจนโปร่งใส และยุติธรรม					
6. เทคโนโลยีทางการศึกษา						
31	โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและเทคโนโลยีใหม่ นำมาปรับใช้					
32	โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการ					
33	โรงเรียนมีนวัตกรรมการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน					
34	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการบริหาร				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35	โรงเรียนมีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
36	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ด้านบริหารงานทั่วไป - โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	✓				

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีความจงรักภักดีและธำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ					
2	โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนุมหรือชมรม เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองการปลูกฝังและเสริมสร้าง วิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธีการอยู่ร่วมกันในสังคม					
3	โรงเรียนส่งเสริมความรู้และทักษะอาชีพ เน้นแนวอาชีพและจัดการเรียนรู้ด้านอาชีพตามหลักสูตร					
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจและชุมชนที่สอดคล้องคุณธรรม จริยธรรมความมีวินัย จิตสาธารณะ					
5	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาในระดับที่รับผิดชอบ					
6	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมของศาสนาที่ถูกต้อง					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	โรงเรียนจัดการศึกษา บันทึกลงและจัดกระทำข้อมูลและสารสนเทศ รายบุคคลของผู้เรียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล					
2. การบริหารงบประมาณ						
8	โรงเรียนจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง					
9	โรงเรียนอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ					
10	โรงเรียนมีรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณและการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ					
11	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา วางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน งาน/โครงการที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สินและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง					
13	โรงเรียนกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี					
14	โรงเรียนเบิกเงินจากคลังให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และจัดทำบัญชีการเงินให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
3. การบริหารงานบุคคล						
15	โรงเรียนจัดระบบการดูแลการเสริมขวัญและกำลังใจความปลอดภัยของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16	โรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	โรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC)					
18	โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท ประเมินผล การปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครู					
19	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยครูบุคลากรเสนอไปยังผู้มีอำนาจ กรณีผู้อุทธรณ์เสนอผ่านหัวหน้าสถานศึกษา					
20	โรงเรียนจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
21	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ของบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การบริหารงานทั่วไป						
22	โรงเรียนเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ จำเป็นของสถานศึกษา					
23	โรงเรียนนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการตรวจ สอบติดตาม เพื่อการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา					
24	โรงเรียนสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนในชุมชนพื้นที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการวัดประสิทธิผลโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น					
25	โรงเรียนดำเนินงานพัฒนานโยบายและแผน ดำเนินงานธุรการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
26	โรงเรียนจัดทำกรับนักเรียน สำมะโนนักเรียน ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน และประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27	โรงเรียนมีรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ระบบมีความสมบูรณ์					
28	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครอบครัว กลุ่มสนใจ และชุมชนที่สอดแทรกการสร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ชื่อผู้วิจัย นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษา ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

กรรมการที่ปรึกษา รศ.ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีพบว่า มี 2 ด้าน ที่ควรหาแนวทางพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. เทคโนโลยีทางการศึกษา

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ขอความกรุณาให้ท่าน

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลา เพื่อ
เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 18 เดือน มกราคม ปี พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 227 หมู่ 13 ตำบลหนองเรือ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 51 (บ้านโคกกวาง) ตำบลโคกกวาง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโนนสังวิทยาคาร อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2559	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 51 (บ้านโคกกวาง) อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 51 (บ้านโคกกวาง) อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ