



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อรอุมา ไมยวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อรอุมา ไมยวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SMALL SIZED
SCHOOLS UNDER THE NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

BY
ONUMA MAIYAWONG

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 บัณฑิตจบการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อรุณา ไมยวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 3 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.วีรพล สารบรรณ นางแพรวพรรณ อรุณไพโร นางนิภาวรรณ เดชบุญ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ นายประวิทย์ จันทา นายสุตใจ ยะภักดี นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง นายปรีชา พิภุคศรี นางวราภรณ์ งามสนิท และนางสาวนิภาพร วงษาเนา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนผู้วิจัยตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

อรอุมา ไมยวงศ์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
ผู้วิจัย	อรอุมา ไมยวงศ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด รวมถึงการหาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ ปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .703–877 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .942 ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .758–889 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำและด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082
7. แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย บุคลิกภาพดี เป็นผู้นำและผู้มีองค์ความรู้ 2) การติดต่อสื่อสาร ควรใช้โซเชียลมีเดียในการติดต่อสื่อสารและมีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับบ้านอย่างชัดเจน 3) โครงสร้างองค์การ ควรแบ่งโครงสร้างองค์การออกเป็น 4 ฝ่ายอย่างชัดเจน ปฏิรูปโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และ 4) ทรัพยากรทางการศึกษา ควรดำเนินการโดยขอรับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE	Administrative Factors Influencing Effectiveness of Small Sized Schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Onuma Maiyawong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikarn Pienthunyakorn Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

This research aimed to compare the levels of administrative factors and the effectiveness of small sized schools, as perceived by participants, classified by position, work experience, and the Educational Service Area Office affiliation, to determine the relationship, and to identify the predictive power of administrative factors influencing the effectiveness of small sized schools under the Primary Educational Service Area Office (PESAO) in Nakhon Phanom Province. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 80 school administrators and 240 teachers, yielding a total of 320 participants working under the PESAO in Nakhon Phanom Province in the 2020 academic year. The research instrument was a set of questionnaires containing two aspects: Aspect 1—the small sized schools’ administrative factors with the predictive power ranging between .703 and .877 and a reliability of .942; Aspect 2 – the small sized schools’ effectiveness with the predictive power ranging between .758 and .889 and a reliability of .946. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Data were analyzed using t–test, One–Way ANOVA, Pearson's product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors and the effectiveness of small sized schools were at a high level overall.

2. The administrative factors and the effectiveness of small sized schools as perceived by participants with different positions were not different overall.

3. The administrative factors of small sized schools as perceived by participants with different work experience differed at the .01 level of significance, whereas the overall effectiveness of small sized schools showed no difference.

4. The administrative factors of small sized schools as perceived by participants with different Educational Service Area Office affiliation as a whole were at the .05 level of significance, whereas the overall effectiveness was not different.

5. The administrative factors and the effectiveness of small sized schools had a positive relationship at the .01 level of significance overall.

6. The administrative factors of small sized schools in terms of educational resources, communication, leadership, and organizational structure had the predictive power to the school effectiveness at the .01 level of significance with the predictive power of 71.90 percent and the standard error of estimate of $\pm .15082$.

7. The guidelines for developing administrative factors influencing the effectiveness of small sized schools needing improvement consisted of four aspects: 1) Leadership; administrators should have polite manners, good personality, be leaders and possess a body of knowledge; 2) Communication; administrators should use social media for communication and create operational plans with a clear goal. The communication between schools and families should be effectively established; 3) Organizational structure; administrators should clearly divide organizational structure into four departments, reform the organizational structure into a modern structure, and keep up with the changes of the 21st century, and 4) Educational resources; administrators should seek support from various sectors, supply medias, materials, equipment, and building infrastructure ready for operations, and provide conducive and suitable learning resources for teaching and learning management.

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of Small Sized School

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	20
ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร	20
ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	21
ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน	23
ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร	24
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร	25
หลักการ ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน	72
ความหมายของประสิทธิผล	72
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	74
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่าย การบริหารโรงเรียน	76
โรงเรียนขนาดเล็ก	108
ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก	108
บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก	108
ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก	109
นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	110

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.....	112
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	112
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	115
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	118
งานวิจัยในประเทศ	118
งานวิจัยต่างประเทศ	124
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	127
ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม	128
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	128
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	130
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	132
การเก็บรวบรวมข้อมูล	136
การจัดกระทำข้อมูล	136
การวิเคราะห์ข้อมูล	136
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	139
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม	140
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	143
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	143
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	145
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 213
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 213
	สมมติฐานของการวิจัย 214
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 215
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 216
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 217
	การวิเคราะห์ข้อมูล 218
	สรุปผลการวิจัย 219
	อภิปรายผลการวิจัย 224
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 234
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 234
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป 235
	บรรณานุกรม 237
	ภาคผนวก 253
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 255
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 259
	ภาคผนวก ค ผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... 289
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 293
	ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ..... 313
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล 343
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ 349
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 357

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร	31
2	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	115
3	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	117
4	จำนวนประชากรโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม	129
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม	129
6	จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	148
7	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม	149
8	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	150
9	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ	151
10	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร	153
11	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	154
12	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสาร	155

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 6 ด้านการจูงใจ	156
14	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์การ	158
15	การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	159
16	การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม	161
17	การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหาร วิชาการ	161
18	การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหาร งบประมาณ	164
19	การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงาน บุคคล	166
20	การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหาร ทั่วไป	168
21	เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม 171
23	เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 172
24	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 174
25	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 176
26	เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน 177
27	เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน..... 179
28	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม 181

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม	185
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ..	186
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหาร งบประมาณ	187
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล	189
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป.....	191
34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร.....	192
35 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	196
36 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร	201
37 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ.....	205
38 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา....	210

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
39	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม</p>	315
40	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม</p>	316
41	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม</p>	326
42	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดนครพนม</p>	336
43	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.....</p>	339

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	351
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	351
4 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	352
5 สัมภาษณ์ นางแพรวพรรณ อรุณไพโร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม การศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....	352
6 สัมภาษณ์ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	353
7 สัมภาษณ์ นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	353
8 สัมภาษณ์ นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าศรีโหนไห่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	354
9 สัมภาษณ์ นายปรีชา พิภุคศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าหนาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	354

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ		หน้า
10	สัมภาษณ์ นางวราภรณ์ งามสนิท ครูการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	355
11	สัมภาษณ์ นางสาวนิภาพร วงษาเนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.....	355

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สังคมยุคปัจจุบันต้องการให้เกิดขึ้น เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนมีคุณภาพทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม และมุ่งไปสู่การอยู่ดีมีสุขของคนไทยทั้งปวง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ส่วนที่ 8 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาตามมาตราที่ 49 วรรคแรก ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และกำหนดนโยบายแห่งรัฐในมาตรา 80 (3) กล่าวว่า รัฐต้อง “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม” แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลงในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมีวิสัยทัศน์ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75 - 91)

โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่สังคม เป็นสถานที่บ่มเพาะคนที่เข้าศึกษาให้มีความรู้และประสบการณ์ที่เป็นทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีต่าง ๆ จนสามารถเติบโตเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในสังคมแต่ปัจจุบันการศึกษาไทยกำลังเกิดวิกฤติทางการศึกษาหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่กระจายอยู่ตามชุมชน และท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศซึ่งเป็น

สถานศึกษาที่รองรับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่ในตัวเมืองที่มีคุณภาพและมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมจะเอื้อประโยชน์ในการจัดการศึกษาว่า ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ หลายฝ่ายมองว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังนั้น การหาแนวทางเพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความทัดเทียมหรือเป็นมาตรฐานเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงเป็นสิ่งที่ภาครัฐและทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญมากกว่าการยุบรวมโรงเรียนเพื่อรักษาสถาบันหลักของชุมชนที่มี “บ้าน วัด โรงเรียน” เป็นสถาบันยึดเหนี่ยวความสัมพันธ์อันดีของชุมชนไว้ และเป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนขนาดเล็กได้พัฒนาตนเองให้เป็นโรงเรียนของชุมชน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากฐานรากเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคต (ปรีวัตร ป๋องพาล สัจญา เคนาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์, 2560, บทคัดย่อ)

การบริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานในให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารโรงเรียนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ในความเป็นจริงผู้บริหารโรงเรียนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานและใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมาย และสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6) การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนถ้ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจะเป็นผลดีต่อการบริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลจะมีปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร 6) ปัจจัยด้านการจูงใจ 7) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และ 8) ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารของ ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 27) และ Steers (1991)

การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลและสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษานั้น จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคล การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็ว และสอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้าน บริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121)

โรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย ปี 2562 ประกอบด้วย โรงเรียน 15,158 โรงเรียน นักเรียนทั้งหมด 981,831 คน ครูทั้งหมด 103,079 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคเหนือ 3,659 โรงเรียน หรือร้อยละ 24 นักเรียน 211,460 คน ครู 23,490 คน ภาคกลาง 2,550 โรงเรียน หรือร้อยละ 17 นักเรียน 177,092 คน ครู 17,942 คน ภาคใต้ 1,718 โรงเรียน หรือร้อยละ 11 นักเรียน 123,863 คน ครู 13,157 คน และภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 7,231 โรงเรียน หรือร้อยละ 48 นักเรียน 469,416 คน และครู 48,490 คน นอกจากนั้น ยังพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีนักเรียน แต่ยังไม่สามารถยุบ เลิกได้ จำนวนทั้งสิ้น 305 โรงเรียน แบ่งเป็น ภาคเหนือ 169 โรงเรียน ภาคกลาง 24 โรงเรียน ภาคใต้ 25 โรงเรียน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 โรงเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก, 2562) โดย ปัจจุบัน โรงเรียนทั่วประเทศที่ได้รวบรวมไปแล้วรวมทั้งสิ้น 658 โรงเรียน โรงเรียนที่จะไม่ ครวบรวมทั้งสิ้น 3,364 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ในพื้นที่ห่างไกล พื้นที่เกาะ พื้นที่สูง ทำให้ไม่สามารถไปเรียนรวมกับโรงเรียนอื่นได้ จำนวน 445 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่ไม่ประสงค์รวบรวม 2,919 โรงเรียน ส่วนกรุงเทพมหานครไม่มีการ รวบรวม เนื่องจากไม่มีโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างไรก็ตามสำหรับโรงเรียนที่มีแผนจะควบ รรวมปี พ.ศ. 2563 - 2565 มีทั้งสิ้น 5,447 โรงเรียน โดยจะรวบรวมในปีงบประมาณ 2563

จำนวน 1,398 โรงเรียน ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 2,963 โรงเรียน และปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1,086 โรงเรียน (เดลินิวส์, 9 ธันวาคม 2562)

โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ กล่าวคือ ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น โดยกลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รวบรวมและสรุปถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ อันได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคันและการเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง และ 3) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อยจากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้นส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ด้วยเพราะงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่อาจจัดสรรสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ป.6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ แม้โรงเรียนขนาดเล็กจะดูเหมือนเป็นภาระด้านงบประมาณในระบบการศึกษา แต่ถ้ามองในมุมที่กลับกันแล้ว ก็อาจจะเป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริม

การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ได้เช่นกัน ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งถ้าชุมชนเข้มแข็ง แล้วจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาก็อาจเป็นโอกาสดีที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพได้ โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้มีการนำเสนอกันอย่างมากมาย (สุรียา ช้องเสนาะ, 2558)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการศึกษาที่ได้รับภารกิจจากกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 166 โรงเรียน และ 92 โรงเรียน ตามลำดับ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จ นำโรงเรียนไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมหรือไม่ อย่างไร

7. แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์
2. ได้ทราบระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
4. เป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียน ที่จะนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยและประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 27); กรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 110); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 110); ปราณี สาทิพรวัน (2558, หน้า 22 – 23); นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 26); วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 23); โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 21); อธิพงษ์ อุปทุม (2562, หน้า 110); Likert (1967); Mortimore (1988) และ Steers (1991) ได้ปัจจัยการบริหาร จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.1.2 ภาวะผู้นำ

1.1.3 การพัฒนาบุคลากร

1.1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.5 การติดต่อสื่อสาร

1.1.6 การจูงใจ

1.1.7 โครงสร้างองค์การ

1.1.8 ทรัพยากรทางการศึกษา

1.2 กรอบแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121) จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การบริหารวิชาการ

1.2.2 การบริหารงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,912 คน จาก 258 โรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 258 คน

2.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 1,654 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน จาก 80 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม

ศรีสะเกษ, 2556, หน้า 43) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 240 คน

จากโรงเรียนจำนวน 80 แห่ง รวมทั้งสิ้น 320 คน

3. ตัวแปรศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 10 ถึง 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3.1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยการบริหาร

3.2.1.1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1.2 ด้านภาวะผู้นำ

3.2.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2.1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.1.6 ด้านการจูงใจ

3.2.1.7 ด้านโครงสร้างองค์การ

3.2.1.8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา

3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

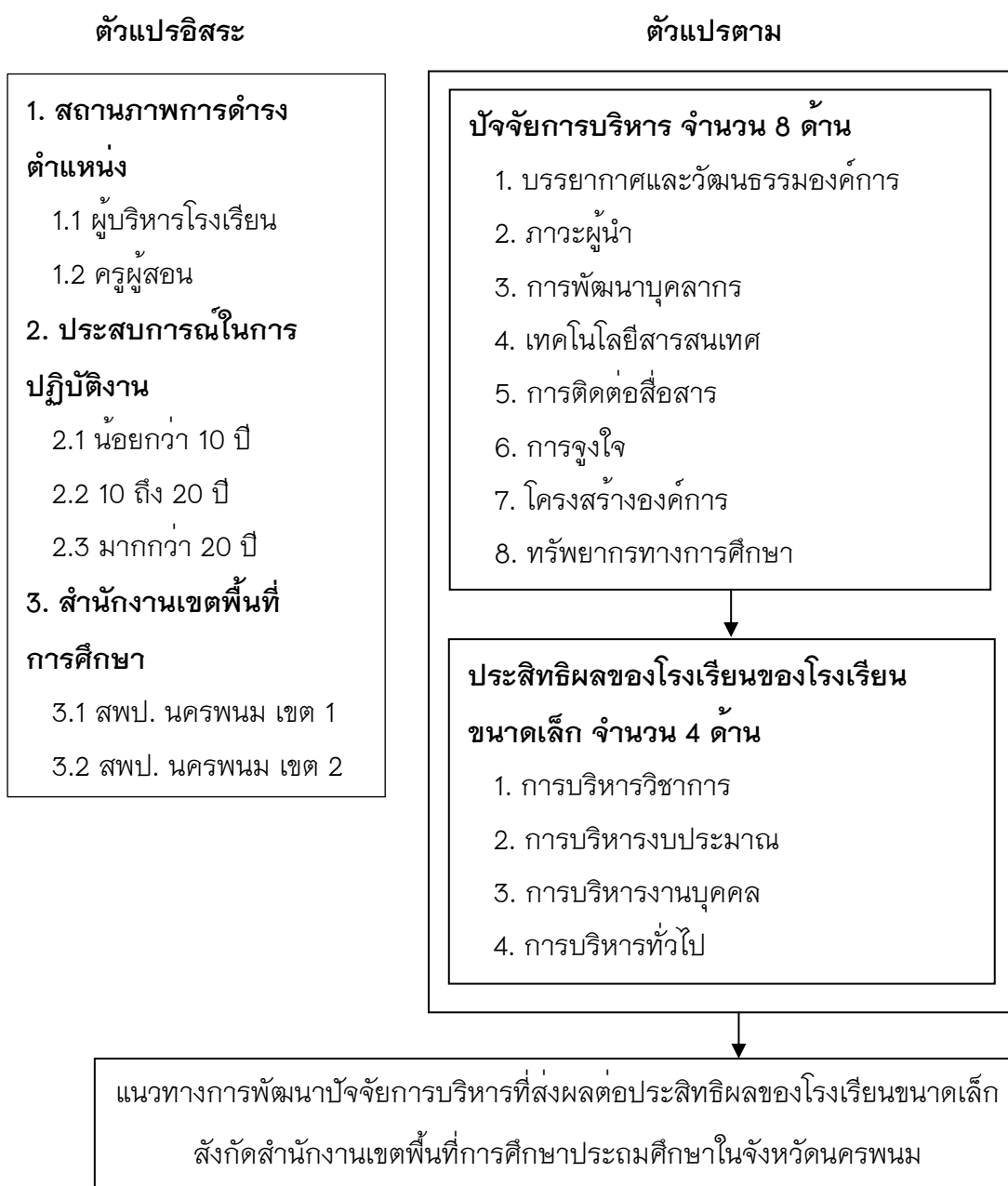
3.2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร 8 ด้าน ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การจูงใจ 7) โครงสร้างองค์การ และ 8) ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารของไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 27); กรุณา ภูมะลิ (2556, หน้า 110); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 110); ปราณีย์ साไฟรวิน (2558, หน้า 22 – 23); นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 26); วิภาลลิตี หัสกรรจ์ (2561, หน้า 23); โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 21); ชีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 110); Likert (1967); Mortimore (1988) และ Steers (1991) และประสิทธิผลของโรงเรียนตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121) 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน สร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวให้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความต้องการของส่วนรวมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยตลอดเวลาในการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐานและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีการค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูล การสื่อสารโทรคมนาคม รวมถึงการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์

1.5 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งสู่บุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในโรงเรียน ซึ่งการถ่ายทอดข่าวสารอาจเป็นการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหนึ่งเข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรถูกกระตุ้นจากผู้บริหารโรงเรียน โดยการโน้มน้าวให้คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การให้คำชมเชย การให้รางวัล การสนับสนุนความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

1.7 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานอย่างเป็นระบบ การบังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา มีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.8 ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน เวลา ภูมิปัญญาในชุมชนที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนตามแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ หรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

2.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง ผลของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งประมาณงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน และการบริหารจัดการงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอน และการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณ การระดมทุนการศึกษา งานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารโรงเรียนทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงิน และงบการเงิน และงบการเงิน การจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานการวางแผนพัสดุ การบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุและการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในอำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอวังยาง อำเภอท่าอุเทน อำเภอบ้านแพง อำเภอนาหว้า อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน ผู้รักษาราชการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี

6.2 10 - 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร และอำเภอวังยาง โดยมีโรงเรียนทั้งหมด 166 โรงเรียน

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม โดยมีโรงเรียนทั้งหมด 92 โรงเรียน

8. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ทั้งโดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าปัจจัยการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธี หรือแนวทางการพัฒนายปัจจัยการบริหารนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.2 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน
 - 1.4 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 1.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
2. หลักการ ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.1 ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.3 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.4 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
 - 4.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 - 4.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบการบริหารโรงเรียน ให้โรงเรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึง การบริหาร การบริหารโรงเรียน ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน ปัจจัยการบริหาร และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในความหมายและทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้
ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลาร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

งามทิพย์ มั่นทองขาว (2559, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัย ทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหาร จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับ ผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ดิเรก ภาโสสม (2561, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้นำองค์การที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่

เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วง
อย่างมีประสิทธิภาพ

นิรนุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง
กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดย
มีขั้นตอนนับแต่การกำหนดเป้าหมายจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตาม
และนิเทศ เพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มตามศักยภาพโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร
หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรม กระบวนการทำงานระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหารเพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์อย่าง
มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปความหมายของการบริหารได้ว่า การ
บริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนอย่างมีระบบ มีกระบวนการ
ตลอดจนความรู้สึกร่วมกันของบุคคล และกระบวนการทำงาน ซึ่งการทำงานจะต้องมี
วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่แน่นอนร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วาง
ไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

2. ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนโยบาย
ที่ได้กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการบริหาร
โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงขอบข่ายของ
การบริหารโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร
สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจ
อย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ
บริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร
สถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา
ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทาง
การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

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

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทุกอย่างภายในโรงเรียนโดยเฉพาะการจัดประสบการณ์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในโรงเรียน

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา สถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 21 - 22) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ ในภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยกระบวนการในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียน ผ่านการดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

3. ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการ และการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบในด้านบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารของโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร การศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ธีรพงษ์ อุปทุม (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

จากความสำคัญของการบริหารโรงเรียนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน เป็นการบริหารโรงเรียนที่มีระบบ เป็นการค้าเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษานับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษา อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้ในปฏิบัติงานอย่างประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างประสิทธิผล

4. ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพ และพัฒนาสูงขึ้น

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการ บริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จากความหมายของปัจจัยการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการ บริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่นำไปสู่การ ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการ สรุปได้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 27) ได้จัดทำหนังสือ เรื่อง หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา โดยเสนอปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ด้านลักษณะขององค์การ
2. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ
5. ด้านลักษณะบุคลากรในองค์การ
6. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ
7. ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ
8. ด้านการติดต่อสื่อสารขององค์การ
9. ด้านแรงจูงใจของบุคลากร
10. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กรรณ ภู่มะลิ (2556, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก โดยสรุปปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยสรุปปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ด้านโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน
6. ด้านการพัฒนาครู

ปราณี साไพรวิน (2558, หน้า 22 – 23) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยสรุปปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านลักษณะขององค์กร
2. ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
3. ด้านงบประมาณ
4. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร
5. ด้านลักษณะของบุคลากรขององค์กร
6. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
7. ด้านการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร

8. ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กร
9. ด้านแรงจูงใจของบุคลากร
10. ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, 26) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยสรุปปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศขององค์กร
2. วัฒนธรรมขององค์กร
3. การจูงใจ
4. โครงสร้างขององค์กร
5. ภาวะผู้นำ
6. การพัฒนาบุคลากร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยสรุปปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตีประจำตำบล ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ด้านภาคีเครือข่าย
4. ด้านการจูงใจ
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 21) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสรุปปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านบุคคล คือ บุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน
 2. ด้านงบประมาณ คือ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วน
 ของโรงเรียน

3. ด้านวัสดุสิ่งของ คือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
4. ด้านการจัดการ คือ การบริหารงานของผู้บริหาร

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยสรุปปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
2. ด้านผู้บริหารโรงเรียน
3. ด้านการจัดการเรียนรู้
4. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
5. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้
6. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
7. ด้านครูผู้สอน
8. ด้านงบประมาณ

Likert (1967, อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคนและผลผลิตสูง ซึ่งจะต้องเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำ
2. แรงจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Mortimore (1988, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26)

ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารมี 12 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย
3. การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาและตัดสินใจ
4. ความสามัคคีของครู
5. เน้นการเรียนรู้
6. มีการสอนที่ท้าทาย
7. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน
8. เน้นการเรียนการสอน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างครู
10. มีบรรยากาศทางบวก
11. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
12. การบันทึกข้อมูลเพื่อวางแผนและประเมินผล

Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26)

ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม
3. เทคโนโลยีและระบบงาน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ระบบสารสนเทศ
6. การจูงใจ
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน
9. การบริหารจัดการ
10. การมีส่วนร่วม
11. การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ
สังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัย ซึ่งแสดง
รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร	ไชยา ภาวะบุตร (2555)	กรุณา ภูมะลี (2556)	กุดติพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สภาไพรัตน์ (2558)	ณัฐชุตติกานต์ ตารากพันธ์ (2560)	วิภาลลณี หัตถกรรต์ (2561)	โสพิศ ภาชนะ (2561)	ธีรพงศ์ อุปฐม (2562)	Likert (1967)	Mortimore (1988)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9	81.81
2. ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	9	81.81
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน			✓								✓	2	18.18
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		✓	✓	✓	✓					✓	6	54.54
5. การติดต่อสื่อสาร	✓			✓		✓			✓		✓	5	45.45
6. โครงสร้างองค์การ	✓		✓		✓						✓	4	36.36
7. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	9	81.81
8. การจูงใจ				✓	✓	✓			✓		✓	5	45.45
9. การทำงานเป็นทีม								✓		✓		2	18.18

ตาราง 1 (ต่อ)

	โชยมา ภาวะบุตร (2555)	กรุณา ภูมะลี (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ปราณี สวีพรวัน (2558)	นิษฐสุดิกานต์ ตาราพันธ์ (2560)	วิภาลีนี หัตถกรรจ์ (2561)	โสพิศ ภาชนะ (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2562)	Likert (1967)	Mortimore (1988)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
10. ผู้บริหารโรงเรียน								✓				1	9.09
11. การมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชน		✓						✓		✓		3	27.27
12. ทรัพยากรทางการศึกษา	✓			✓			✓	✓				4	36.36
13. กระบวนการบริหาร							✓				✓	2	18.18
14. สภาพแวดล้อมชุมชน ท้องถิ่น	✓											1	9.09
15. นโยบายและการปฏิบัติ	✓	✓		✓								3	27.27
16. การบริหารแบบมีส่วนร่วม										✓		1	9.09

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ซึ่งสังเคราะห์จากนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัย จำนวน 11 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 35 ได้จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ความถี่ร้อยละ 81.81 2) ภาวะผู้นำ ความถี่ร้อยละ 81.81 3) การพัฒนาบุคลากร ความถี่ร้อยละ 81.81 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ความถี่ร้อยละ 54.54 5) การติดต่อสื่อสาร ความถี่ร้อยละ 45.45 6) การจูงใจ ความถี่ร้อยละ 45.45 7) โครงสร้างองค์การ ความถี่ร้อยละ 36.36 และ 8) ทรัพยากรทางการศึกษา ความถี่ร้อยละ 36.36

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ซึ่งสังเคราะห์จากนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัย จำนวน 11 คน ได้จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การจูงใจ 7) โครงสร้างองค์การ และ 8) ทรัพยากรทางการศึกษา แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาให้เห็นถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของโรงเรียน

เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 102) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์การและผลสำเร็จขององค์การที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์การ

ถ้าหากบรรยากาศองค์การไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์การนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์การดีมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จได้สูง

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ในโรงเรียนควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกัน ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการเกื้อกูลกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ในด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจ การเกี่ยวข้องด้วยโดยการมีส่วนร่วม ซึ่งมีปัจจัยมาจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติการขององค์การ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดบรรยากาศองค์การควรจัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนความเป็นมิตร มีความเมตตา เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

ลัดดา อ่ำสอาด (2555, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่า การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักรการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการ และผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยงและมีการบริหารงานที่โปร่งใสตาม หลักกรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรจัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในโรงเรียน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูล กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียน ให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมในโรงเรียน

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมในโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยูวดี ประทุม (2559 , หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสำคัญ คือ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี ผูกพันกัน ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ดิเรก ภาโสสม (2561, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมในโรงเรียน คือ แนวปฏิบัติในการทำงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียนที่ร่วมกันทำมาเป็นระยะหนึ่ง โดยแนวปฏิบัติเช่นนี้เป็นที่รับรู้กันภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี และส่งเสริมให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน จะต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

Fred C. Lunenberg and Allan C. Ornstein (2000, p. 60) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทั้งหมดที่เป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่เป็นลักษณะขององค์กรและที่ยั่งยืนไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การร่วมกันของปรัชญา คุณธรรม ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อสมมติฐานพื้นฐาน การคาดหวัง ทักษะ ทักษะการตัดสินใจ และค่านิยม

จากความสำคัญของวัฒนธรรมในโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ ทักษะการตัดสินใจ ความคิดและคอยควบคุมพฤติกรรม อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดทิศทางให้บุคลากรยึดถือแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน เป็นที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งบุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างภาคภูมิใจ วัฒนธรรมจึงเป็นเครื่องมือวัดและเป็นเครื่องกำหนดความเจริญก้าวหน้า หรือความเสื่อมของโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย มีรายละเอียด ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งใจ

ปราณี साโพรวิน (2558, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กระตุ้นหรือโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้คล้อยตาม ผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลในการนำองค์กรให้หลักเหตุผล หลักประชาธิปไตยในการบริหารเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

ผกากรอง ศรีประไหม (2558, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้ดีกว่าทนต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพล โดยได้รับการยอมรับปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือจากบุคคลหรือสมาชิกอื่น เพื่อให้องค์กร หรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดิเรก ภาโสเม (2560, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและจริงจังต่อการทำงาน รวมทั้งความสามารถในการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ และปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริม มีการกำกับติดตาม ประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าว จูงใจ การประสานสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

นิรนุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มสมาชิกในองค์การ สามารถจูงใจให้ทุกคนในองค์การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลในองค์การ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สมรรถนะของผู้นำองค์กรในการใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ ให้คนในองค์กรคล้อยตาม ลดความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน พร้อมทั้งตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ มีกลวิธีในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและความสมัครใจ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่จะมาสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ติดต่อกับสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลาย ๆ สถานการณ์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้้องค์การมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับก่อนหลังได้อย่างดีสามารถวัดประสิทธิผล ขององค์การได้จากผลผลิตขององค์การ หรือวัดได้จากการที่งานบรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวให้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ใช้หลักเหตุผลในการ

ปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความต้องการของส่วนรวมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีการกระทำที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจะต้องสร้างขึ้นให้ได้

เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติแก่บุคลากรในสถานศึกษา ใช้หลักเหตุผลในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างเที่ยงธรรมและสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องโน้มน้าวให้ทุกคนในสถานศึกษาผนึกกำลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดี และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและ

ความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานและสามารถสร้างภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปอีกด้วย

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภารตี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77 – 78) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การ ควรจะมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมา กล่าวคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมาก หรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การสิ่งหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยง ให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่

เพียงแต่นำองค์การให้หยุดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ
เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน
เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด
ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้อง
เพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง
สภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจาก
สภาวะคับขัน

ภาณุมาศ สุขไมตรี (2557, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญ
ของภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเรี่ยไรอย่างชาญฉลาด
มีความชำนาญที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาด และต้องมีความน่าเชื่อถือ
2. ต้องเป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ศรัทธาต่อตนเอง
ต่องาน และต่อหน้าที่
3. ต้องมีความพยายามอย่างยิ่งในการดำเนินงาน มองปัญหา
และอุปสรรคเป็นโอกาส มีความเพียรพยายามจนบรรลุความสำเร็จ
4. ต้องมีแรงจูงใจไม่หยุดนิ่ง มีไฟแห่งความทะเยอทะยาน
มีความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร นำพาตนเองและองค์การไปสู่ความสำเร็จให้จงได้
5. ต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบาก และทำตนเป็น
ตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน

ดิเรก ภาโลสม (2560, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของ
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ การสร้างกระบวนการด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และจริงจังต่อการ
ทำงาน รวมทั้งการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้วยวิสัยทัศน์
ที่กว้างไกล สร้างสรรค์ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกำกับติดตามจนบรรลุ
ความสำเร็จ

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 57 – 58) ได้กล่าวไว้ว่า
ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ตาม
สถานการณ์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำยอดเยี่ยม นอกจากคุณลักษณะด้านความรู้
ความสามารถ ทักษะการบริหาร ประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร
ที่ใช้ในการโน้มน้าวใจ กระตุ้นและจูงใจผู้ตาม ควบคุม สั่งการ ให้บุคลากรดำเนินการให้

บรรลุเป้าหมายขององค์การแล้ว จะต้องมีความลักษณะที่เหมาะสม เป็นตัวแบบในทางสร้างสรรค์ มีบทบาทเป็นผู้จัดการ ผู้นำ และเพื่อนร่วมงาน สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรม ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ดี ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับจากบุคลากร และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีไม่ว่าจะเป็น คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ และคุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย

KumKum (2009, p. 120) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่บุคคลทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งกับปัญหาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนที่แสดงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารโรงเรียนออกมาใช้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน และสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานที่คุณภาพ ขจัดความขัดแย้ง ประสานความร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรภายในโรงเรียน โนมน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่โรงเรียน และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รุสนานี ยาโม (2556, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อ

ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และการนิเทศภายในสถานศึกษา

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจน การให้แนวคิดใหม่ การปลูกฝังค่านิยมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บดีรินทร์ พองใหญ่ (2558, หน้า 68) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะที่ชำนาญรวมถึงให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เพิ่มประสบการณ์ เชื่อมโยงการพัฒนาตนเองเข้ากับการพัฒนาองค์การ

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้เหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การและนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

วิภาสธนี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการให้ได้มาซึ่งการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากร และการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้ง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนในการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ โดยตลอดเวลาในการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีการค้นคว้าวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อให้การ

จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนา โดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

3.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและข่าวสารต่าง ๆ มากมาย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคม ทำให้บุคคลนั้นปรับตัวและไม่ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับงานได้ไม่ดีพอ ส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาได้ไม่ดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิด ผู้ยกระดับสติปัญญาของสังคม ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรด้วย

นวลละของ อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์ (2558, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้น ภายใต้อะไรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้การจัดการศึกษา การเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติต่าง ๆ ที่ดีต่องาน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่ามากยิ่งขึ้น

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก โรงเรียนที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อมและความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีทุกรูปแบบ ที่นำมา

ประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคมและ อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการใช้งาน มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้ง พัฒนาบุคลากร ให้เรียนรู้ทันความเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี

นิรนุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีกับการจัดการสารสนเทศ โดยการจัดเก็บ การประมวลผล การค้นคืน และการรับส่งสารสนเทศจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยการใช้เทคโนโลยี

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งอื่นให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การแสดงผลลัพท์ การทำสำเนา การสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งอื่นให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพท์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูล การสื่อสารโทรคมนาคม รวมถึงการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันในโรงเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43 – 44) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในด้านการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ในหลาย ๆ ด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาศูนย์ใหม่ที่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนินงาน การติดตาม ประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคลในเกือบทุกวงการ ทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อเป็นตัวช่วยในความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้ปัจจัยที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนควรมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยี

ที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน และกำหนดผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมีบทบาทโดยตรงในการสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความรอบรู้ การจัดการระบบการประมวลผล การส่งผ่านและการสื่อสารด้วยความเร็วสูงที่มีปริมาณมาก การนำเสนอและแสดงผลด้วยระบบสื่อต่าง ๆ ทั้งในด้านข้อมูล รูปภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว ฯลฯ สามารถสร้างระบบ แยกแยะ ค้นหาข่าวสาร ตลอดจนการค้นหาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ ดังนั้น การบริหารในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ควรมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนควรมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ดิเรก ภาโสสม (2561, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญสำหรับโรงเรียนโดยเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ ทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ และช่วยประหยัดต้นทุนด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เชื่อมต่อในระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การมีเว็บไซต์สำหรับการเรียนรู้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 66) ได้กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในภายในองค์กรหรือโรงเรียน มีความสำคัญทั้งด้านการจัดการองค์การและการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาความรู้ ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการ

เรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานและพัฒนาองค์การ

จากความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาของโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานในทุกฝ่ายเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ลดทรัพยากรในด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงโรงเรียนได้ง่าย เป็นการเพิ่มโอกาสในการเจริญเติบโตให้แก่โรงเรียน ช่วยปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยคุณประโยชน์เหล่านี้จึงทำให้โรงเรียนต่าง ๆ เห็นความสำคัญ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

5. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

5.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 54) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลากหลายช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารโดยการใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 71) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารข้อเท็จจริงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยผ่านสื่อวิธีการและกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ วัตถุประสงค์ และแสดงพฤติกรรมได้ตรงกัน จึงจะทำให้การสื่อสารบรรลุผลสำเร็จ

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อส่งข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และจะต้องมีทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีหลากหลายช่องทางในการสื่อสาร ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ หลากหลายช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งสู่อีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่ง หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในโรงเรียน ซึ่งการถ่ายทอดข่าวสารอาจเป็นการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหนึ่งเข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 170) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับบนลงล่าง เป็นการติดต่อสื่อสารแบบการไหลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาตามสายงานบังคับบัญชาในองค์การ ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของการชี้แจงนโยบาย หรือระเบียบข้อบังคับขององค์การ และการสั่งตามสายงานบังคับบัญชาจากหัวหน้าไปสู่ลูกน้อง

2. ระดับล่างขึ้นบน เป็นการติดต่อสื่อสารแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะ ชี้แจง ออกความคิดเห็นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งในองค์การ

3. ระดับการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารในระดับตำแหน่งเดียวกัน ยศเดียวกัน ฐานเงินเดือนเดียวกัน หรือตามลำดับหน้าที่การงาน ซึ่งมักเป็นการขอความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือในการแก้ไขอุปสรรคที่พบเจอ และแลกเปลี่ยนข้อมูล

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง ชุมชน มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 44 – 45) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารควรยึดการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง สื่อสารด้วยเหตุผล ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง เข้าใจง่าย ควรสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกลงในทางบวก เพื่อให้การสื่อสารนั้นบรรลุตามจุดประสงค์ประสงค์ของการสื่อสาร

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ในการติดต่อสื่อสารนั้นผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน โรงเรียนควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกัน และกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผู้บริหาร

โรงเรียนจะต้องมีหลักสำคัญที่จะส่งผลให้การติดต่อสื่อสารประสบผลสำเร็จ ซึ่งหลักสำคัญ ได้แก่ ความชัดเจน เนื้อหาครบถ้วน เทียบตรง มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ใช้เทคนิควิธีการ หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

5.3 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 286) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจำเป็นที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องเข้าใจตรงกัน การสื่อสารที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีรวมถึงทักษะ วิธีการใหม่ ๆ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ การสื่อสารที่ดีช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือ ส่งเสริมความเข้าใจที่ตรงกัน และส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นตามมา

อุณหยา ผาผาง (2556, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบแต่ปัจจัยที่ขาดเสียมิได้ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ปัญหาที่มักเกิดขึ้น คือ ผู้บริหารจะต้องจัดให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์การ ทั้งในโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทักษะคิดและค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้ระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการเป็นหลักแต่ก็อาจใช้การติดต่อสื่อสารแบบสัมพันธ์ แบบไม่เป็นทางการและการสื่อสารจากภายนอกเข้ามาเสริมได้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 100) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร เป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์การทุกระดับได้เกิดความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ระดมศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้นให้ออกมาช่วยในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้องค์การได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 72) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำหน้าที่เสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมของ

องค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และการสื่อสารยังเป็นเครื่องมือในการสั่งการให้ปฏิบัติตามภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน

ดิเรก ภาโสสม (2561, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความสำเร็จจะต้องใช้เทคนิคที่มีความหลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้การทำงานในแต่ละฝ่ายงานมีการประสานงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร จากความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารเป็นการช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ข่าวสาร เหตุการณ์ หรือสารสนเทศใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมอบหมายงานให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน กำกวม ทำให้บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคนหรือแต่ละฝ่ายทำให้ทราบวิธีการทำงาน ปัญหาของบุคลากรในโรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนทุกระดับเกิดความเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ร่วมใจ จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. ปัจจัยด้านการจูงใจ

6.1 ความหมายของการจูงใจ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ คือ การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ออกมาตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้สิ่งที่คาดหวังเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของกลุ่มบุคคลที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความผูกพันในสิ่งที่ทำโดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคคลในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อชี้แนะ มีการมอบหมายงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสได้ฝึกฝนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการยกย่องสรรเสริญ

วุฒิปกร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า การจงใจ หมายถึง การตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การจงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

บดินทร์ พองใหญ่ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การจงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติ การยอมรับ การสนับสนุน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระในการทำงานการมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถ การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การชักชวนให้คล้อยตามการกระตุ้นให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ทำทนาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ และการยอมรับของสังคม

เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

ดิเรก ภาโสเม (2561, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี

สารสนเทศ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นโดยการกำหนดเป้าหมาย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้โอกาสได้ฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ และยอมรับของสถานศึกษา

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การโน้มน้าว การที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามจัดมุ่งหมายขององค์การ

ประยงค์ ศรีโหม่ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

วาทีทยา ราชภักดิ์ (2561, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู มอบหมายงานตามความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

จากความหมายของการจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรถูกกระตุ้นจากผู้บริหารโรงเรียน โดยการโน้มน้าวให้คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การให้คำชมเชย การให้รางวัล การสนับสนุนความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจแตกต่างกัน ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 218) ได้กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใด ๆ มากระตุ้นเพื่อให้เกิดความต้องการ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่าง

แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ ความพอใจ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ทัศนคติหรือเจตคติ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของผู้กระตุ้นพฤติกรรม ตัวอย่างการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความสามารถมาร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานองค์การดีขึ้น บุคคลในองค์การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กอบประเสริฐ ตย์คคานนท์ (2559, หน้า 150 - 166) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อควรปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้มาตรฐานการทำงานของตัวเองและต้องเสมอต้น
2. เสมอปลาย
2. ระวังอย่าลำเอียงและมีอคติจนทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสินใจการเลื่อนขั้นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขากำลังอยู่ ณ จุดใด บอกให้เขารู้สมรรถภาพของตัวเองทั้งด้านลบและด้านบวก ให้โอกาสเขาแก้ไขข้อบกพร่องของตัวเอง
4. ให้คำชมเชยฝนโอกาสที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการชมเชยแบบจุก ๆ จิก ๆ เรื่องเล็ก เรื่องน้อยเกินไป อย่าตำหนิ อย่าดูถูก วิจารณ์ หรือินทาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น
5. ให้ข่าวสารแก่พนักงานทุกคนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ซึ่งจะกระทบกระเทือนพวกเขา แต่ไม่ใช่เปิดเผยความลับขององค์การ

6. เอาใจใส่ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและชีวิตครอบครัวของเขา
7. มองคนที่ผลงาน ไม่ใช่วิธีการปฏิบัติหยาบคาย หากแนวคิดต่างกัน
8. เสียสละยอมออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยผู้อื่นเมื่อไม่ผิดกฎระเบียบหรือผิดกฎหมาย เพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง แต่ท่านผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักแต่ละคนที่ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจึงจะแก้ปัญหามาของเขาได้
9. มีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและต่อผู้อื่น ๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จและความล้มเหลว
10. ก่อให้เกิดความเป็นอิสระด้วยการให้อิสระภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความสามารถ
11. เป็นตัวอย่างความขยันขันแข็งในการทำงาน แต่ไม่ใช่แย่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
12. รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ได้แก่ การยืดหยุ่นในความคิดคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น
13. พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากผู้อื่นมองโลกในแง่ดียอมรับความสามารถของผู้อื่น
14. แสดงความเชื่อมั่นในตนเองเข้มแข็ง แต่สุภาพอ่อนโยนไม่แสดงอาการตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาและอย่าโลเลในการตัดสินใจ
15. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าเขาเป็นคนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย
16. แบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และอย่าซึ่งดีซึ่งเด่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

รัตนา พุ่มน (2559, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานดีขึ้น แต่หากเป็นไปในทางตรงข้ามย่อมส่งผลให้การทำงานลดน้อยลงได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีแรงจูงใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

นิษฐสูติกันต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า การ
 จูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และผลสำเร็จของ
 งานตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ เพราะเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นการจูงใจก็จะเกิดแรงจูงใจ
 ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ในการ
 ปฏิบัติงานองค์การควรต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่
 เหมาะสมให้เกิดแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรทุ่มเท ผักใฝ่งานมากยิ่งขึ้น และต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ถ้าความต้องการ
 ของบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเดียวกับเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ บุคลากรจะมี
 เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่
 องค์การได้กำหนดเป้าหมายไว้ ผู้นำองค์การควรให้เกียรติ กล่าวยกย่องชมเชย ยอมรับใน
 ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ไว้วางใจและมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ
 ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมสนับสนุนความก้าวหน้าของ
 บุคลากรในองค์การ

อษรรักษ์ อุณวิเศษ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่
 เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นจะพยายามทุกวิถีทางให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น
 เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความ
 ต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้ว
 นั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความ
 ต้องการครั้งแรกได้สูญเสีย หรือขาดหายไปและความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลด
 ความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านการจูงใจนั้น
 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
 ในโรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรใน
 โรงเรียน ยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า ใจด้านการ
 จูงใจบุคลากรในองค์การนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนด
 เป้าหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร มอบหมายงานตามความรู้
 ความสามารถของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน จัดสิ่ง
 อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบครัน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วย
 ความราบรื่น ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านการจูงใจ นั้นผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรใน โรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรใน โรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดตั้งอำนาจความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และผู้บริหารมีความเป็นมิตร กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

Maslow (1970, pp. 69 – 91) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความ ต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความ ต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความ ต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้าน ร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนที่ยังไม่ได้ รับการตอบสนองเลย เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จะเป็น เครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับ ร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงใน หน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจาก โจรผู้ร้าย อุบัติเหตุ กับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นหลักประกันในการ ทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ

ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นหนึ่งในหน่วยงานความ ต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ รวมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง การให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการ เป็นผู้มีความสามารถความต้องการเกียรติยศของแต่ละคน มีมากน้อยต่างกัน บางคน พึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคน ต้องการระดับนานาชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถ แต่งาน ประจำโดยเฉพาะงานที่ได้รับการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มักไม่มีโอกาสให้คนได้ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และไม่เปิดโอกาสแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้อย่างไรก็ตามย่อมขึ้น อยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความ ต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนี้ก็คิดความคาดหวังของตน ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะอยู่รอดและเจริญเติบโต ขึ้นได้ด้วยแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยหนึ่งของโรงเรียนที่ส่งผลต่อบุคลากรภายในโรงเรียน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ รางวัล ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง การยอมรับนับถือในตัวของ บุคลากร เป็นต้น แรงจูงใจเหล่านี้ถ้าโรงเรียนสามารถตอบสนองแก่บุคลากรในโรงเรียนได้ จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิด ความรักและความศรัทธาในโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจมากขึ้น การ ลาออกและการขาดงานของบุคลากรจะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่โรงเรียน

6.3 ความสำคัญของการจูงใจ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของการจูงใจไว้ แตกต่างกัน ดังนี้

เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความสามารถมาร่วมทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในทางริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานองค์กรดีขึ้น บุคคลในองค์กรทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้มาก แต่ละบุคคลทำงานตามเป้าหมายขององค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อษรารักษ์ อุณีวิเศษ (2560, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะจะเกิดการทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

ดิเรก ภาโสสม (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นแรงผลักดันที่มีผลโดยตรงต่อจิตใจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั้นทำได้ง่าย และมีความมุ่งมั่น พากเพียร จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ส่งผลให้การดำเนินการตามภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความสำคัญของการจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพราะการจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กล่าวคือ มีความอยากที่จะปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ตั้งอกตั้งใจ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายในการทำงาน ใช้ความพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดีต่อโรงเรียน และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พัฒนาตนเอง คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนางานในโรงเรียน ตลอดจนคงอยู่กับโรงเรียนอย่างยาวนาน ท้ายที่สุดการจูงใจจะทำให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดการ

จูงใจในการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความมานะ ไม่ฝักใฝ่ในงาน ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพต่ำ ไม่ได้ตามที่กำหนด วัตถุประสงค์ไว้

7. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

7.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมการจัดระบบมอบหมายงาน และความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชาและมีกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของตนเอง

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

อุณหยา ผาผง (2556, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้กับบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

เอนก วิลาสังข์ (2558, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบ กระบวนการการกำหนดความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การในการทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การจัดแบ่งเป็นสายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์การที่กำหนดไว้

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับ

ความรู้ ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับ การจัดระบบงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้

เจนภพ ซาไมล์ (2561, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่ง งาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการ ปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้าง องค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การ ควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้าง องค์การ หมายถึง การกำหนด การจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การ ควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของโครงสร้างองค์การที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานอย่างเป็นระบบ การบังคับบัญชา ในโรงเรียน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา มีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้าง องค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ควรมีโครงสร้างแบบองค์รวม ลักษณะแบนราบ มีการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและเป็นอิสระ ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีการจัดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การที่มีการจัดสายงานการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีการควบคุม ปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับให้เหมาะสม โครงสร้างเป็นแบบองค์รวม มีความยืดหยุ่น คล่องตัว การจัดระบบงานที่ชัดเจน จัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ มีการทำงานเป็นทีม มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน พึ่งพาอาศัยกัน จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามที่กำหนด นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจและเอื้อต่อการทำงานของครู ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และลดขั้นตอนการทำงาน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ ลดการขัดแย้ง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีความสะดวกและคล่องตัวในระบบ มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน มีกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7.3 ความสำคัญของโครงสร้างองค์การ

การจัดโครงสร้างองค์การ เป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการแบ่งงานกันทำ และจัด

คนให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โครงสร้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

วันชัย มีชาติ (2557, หน้า 193) ได้กล่าวไว้ว่า ซึ่งโครงสร้างขององค์การจะทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. โครงสร้างองค์การช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานและสร้างผลผลิตขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้
2. โครงสร้างจะควบคุมพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคคลในองค์การ ให้มีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด และให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ
3. โครงสร้างองค์การจะกำหนดโครงสร้างใช้อำนาจและการตัดสินใจในองค์การ

หน้าที่ของการจัดองค์การนั้นเป็นการกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย (Goal-Seeking Activity) และยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การ โดยจะชี้ให้เห็นว่าใครจะต้องรายงานให้แก่ใคร หรือใครบังคับบัญชาใครนั่นเอง (Who Reports to Whom) จึงกล่าวได้ว่าโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างขององค์การได้ช่วยและสนับสนุนให้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. โครงสร้างขององค์การ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยระบุให้เห็นว่าใครบังคับบัญชาใคร และใครมีความรับผิดชอบในงานประเภทใด นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การยังช่วยให้สมาชิกในองค์การรู้บทบาทของตนและบทบาทของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
2. โครงสร้างขององค์การได้แสดงให้เห็นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในการร่วมกิจกรรมและบุคลากรประเภทต่าง ๆ ด้วยกัน โครงสร้างขององค์การจะระบุให้เห็นถึงลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างงานบุคคลเหล่านั้นทำอยู่
3. โครงสร้างขององค์การ กำหนดการตัดสินใจให้ฝ่ายบริหารระดับสูงในองค์การ เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่ดำเนินการ
4. โครงสร้างขององค์การ กำหนดความสมดุลอย่างเหมาะสมและการให้ความสำคัญแก่กิจกรรมในการบริหารงานขององค์การ

จากความสำคัญของโครงสร้างองค์การที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การจัดได้ว่าเป็นการบริหารอันหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม โดยการควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงานที่ได้กำหนดไว้ภายในโครงสร้างโรงเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจะทำตามอำเภอใจของตนเองได้ แต่จะต้องถูกควบคุมให้ปฏิบัติตามความกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน หรือตามเหตุผลที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ดังนั้น งานและคำบรรยายลักษณะงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการควบคุมพฤติกรรมคนภายในของโรงเรียน

8. ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษา

8.1 ทรัพยากรทางการศึกษา

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษา ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน และทรัพยากรทางการเงิน ในความหมายแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน แร่งงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึงบุคลากร ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน นอกจากนี้ทรัพยากรทางการศึกษายังหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการให้บริการทางการศึกษา ตลอดจนวิทยุ โทรทัศน์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ตที่สามารถใช้ประโยชน์ทางการศึกษา กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรเอกรจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

เทอดนรินทร์ อุปสี (2556, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ภูมิปัญญาในชุมชน ที่นำ มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชณียา หานะพันธ์ (2557, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยทุกสิ่งทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัด

การศึกษา ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลัก ได้แก่ เงินทุนหรืองบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี อาคารสถานที่และการบริหารจัดการซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรการเรียนรู้อ หมายถึง สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และสภาพทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความรู้ความคิด คำแนะนำ การบริการ หรือทุกอย่างที่มีอยู่ในท้องถิ่นและชุมชนที่ใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคคล ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษา ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ดิน เทคโนโลยี อาคารเรียน เวลา ภูมิปัญญาในชุมชนที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนตามแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด

8.2 แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดในการจัดแหล่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. แหล่งเรียนรู้เป็นแหล่งที่ผู้เรียนจะศึกษาค้นคว้าหาคำตอบในเรื่องที่สนใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียนจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน
2. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนนอกจากห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ และสถานที่ทุกแห่งทุกเวลาในบริเวณโรงเรียนจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ได้และบางครั้ง

โรงเรียนอาจจัดเพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ เช่น จัดเป็นศูนย์ศึกษา สอนการเรียนรู้ ค่าใช้จ่ายการเรียนรู้ เป็นต้น

3. แหล่งการเรียนรู้ในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ตามธรรมชาติและอาจเป็นสถานที่สำคัญทางศาสนา สาธารณประโยชน์ สถานประกอบการ สถาบันทางการศึกษา อาชีพในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ

4. โรงเรียนจัดการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกิจกรรมต่อเนื่อง ระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนในโรงเรียนและชุมชน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า ในด้านทรัพยากร การเรียนการสอนนั้นควรจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ดี และเพียงพอโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เนื่องจากมีข้อจำกัดของงบประมาณที่ได้จัดสรรไว้ตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์การ ยึดแนวคิดในการบริหารจัดการทรัพยากรโดยให้ความสำคัญต่อการวางแผน จัดระบบงาน และระบบการควบคุมตรวจสอบที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนพัฒนาของโรงเรียน พันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การ มีการจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมตามความจำเป็นตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน มีการสร้างความตระหนัก และความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง

8.3 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษาไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

เทอดนรินทร์ อุปสี (2556, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาตามโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากรและด้านการบริหารทั่วไปอย่างมีคุณภาพและเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม

หรือภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

พัชณียา หานะพันธ์ (2557, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากร มีบทบาทและความสำคัญ เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมขององค์การหรือหน่วยงานดำเนินไปได้ และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจการขององค์การ หรือหน่วยงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

วิชญ์ภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์ (2558, หน้า 129) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นต่อผู้เรียน และต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก การที่จะใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546

จากความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำให้โรงเรียนดำเนินการเรียนการสอน หรือพัฒนาคน การบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ เป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในโรงเรียน เป็นตัวกลาง ตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของโรงเรียนดำเนินไปได้ และมีบทบาทต่อกิจกรรม หรือการดำเนินการกิจการของโรงเรียนทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การจูงใจ 7) โครงสร้างองค์กร 8) ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 8 ด้าน ดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

หลักการ ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลแตกต่างกัน ดังนี้

กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้
วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วิทยา สนวนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ศิริรา รักษาสระ (2558, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย โดยมีตัวบ่งชี้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 89) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จขององค์การที่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การร่วมกันทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริงว่าเมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้วได้ผลหรือผลลัพธ์ออกในเชิงปริมาณ และคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

นิรนุช ชัยปิน (2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลงและเป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

วิภาสธินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

นิรนุช ชัยปิน (2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลงานที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง และเป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

ทวีวัฒน์ ชวงทิพย์ (2562, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการดำเนินงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และต้องมีประสิทธิผลในการทำงานในระดับสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในด้านเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

ภานุพงษ์ คำภุษา (2562, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากแนวคิดดังกล่าว สรุปความหมายของประสิทธิผลได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประเมินตามสภาพจริงว่าเมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้ว

2. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปราณี साโพรวน (2558, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล
องค์การ หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือ
แผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้

วิทยา สวณกุลลาบ (2558, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการ
จัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน
หมายถึง เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดย
พิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ
สุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และ
สามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน
โรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่าง
ชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 61) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ
โรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียนและความ
พึงพอใจในการทำงานของครู

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัด
การศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจาก
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ
ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และ
บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ
ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ

โรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ตามความสามารถของตนเองทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงานโดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เป็นสำคัญและความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ หรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

3. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหาร

โรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา ต่างมีอุดมการณ์ และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ อุดมการณ์ ความสำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญา คุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปูทางฝังการเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมตั้งแต่วัยเด็ก การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยใช้สังคมทุกภาคส่วน ร่วมในการจัดการศึกษา ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสังคม

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลัง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่

การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การมีกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประชาชาติโดยรวม ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 - 121)

ดังนั้น การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

1. ประสิทธิภาพด้านบริหารวิชาการ

1.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิภาพด้านบริหารวิชาการ

1.1.1 ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.1.2 มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.1.3 มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

1.1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีชี้วัด คุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2.1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.2.1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2.1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

1.2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.2.2.1 วางแผนงานด้านวิชาการ โดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2.3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

1.2.3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการเรียนรู้อุ้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพ

- 1.2.3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้
- 1.2.3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้
เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.2.3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่ม
สาระการเรียนรู้
- 1.2.3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและ
ช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ
- 1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.2.4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
- 1) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
 - 2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่
สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างมีความสุข
 - 3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่องพิการและการศึกษาทางเลือก
และเพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน
ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก
- 1.2.4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัด
กระบวนการเรียนรู้ การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตาม
กลุ่มเป้าหมายพิเศษ โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่าย
สถานศึกษา
- 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ
หลักสูตรสถานศึกษา
 - 2) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร
สถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.2.5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2.5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.2.5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

1.2.5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

1.2.5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

1.2.5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.2.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.2.6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

1.2.6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

1.2.6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

1.2.6.4 ให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1.2.6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

1.2.6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2.6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียน
ด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค และตัดสินผลเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.2.6.8 การเทียบโอนผลการเรียน เป็นอำนาจของสถานศึกษา
ที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการ
เทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอน
ผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.2.7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วน
หนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการ
การศึกษา

1.2.7.2 พัฒนาครูและและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการ
ปฏิบัติการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัย
วิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุ
ผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตน
สนใจ

1.2.7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

1.2.7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.2.8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้้อย่างหลากหลาย ทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการจัด
กระบวนการเรียนรู้

1.2.8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ
จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุด
หมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้อง
คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ
 เป็นต้น

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

1.2.8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2.9 การนิเทศการศึกษา

1.2.9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และตัวครูเอง

1.2.9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ

1.2.9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.10 การแนะแนว

1.2.10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2.10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

1.2.10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2.10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครู ได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา การแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

1.2.10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้นและคณะอนุกรรมการแนะแนว

- 1.2.10.6 คู่มือ กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นทางการและเป็นระบบและส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2.10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน
- 1.2.10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว
- 1.2.10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.2.11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
- 1.2.11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อเนื่อง
- 1.2.11.3 จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)
- 1.2.11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 1.2.11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 1.2.11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

1.2.11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และ
สรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อ
หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.2.12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน
องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

1.2.12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัด
กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

1.2.12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการ
แสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

1.2.12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ
ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.2.13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร
ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้ง
สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

1.2.13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง
วิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

1.2.13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือ
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น

1.2.13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การ
สร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับ
ชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น เป็นต้น

1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ
องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2.14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุ
ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ

สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

1.2.14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.2.14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

1.2.14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น

1.2.14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.2.15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2.15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

1.2.15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

1.2.15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

1.2.15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

1.2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.2.16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2.16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2.16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.2.17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่อง การจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

1.2.17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.2.17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดย มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ

1.2.17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

1.2.17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2. ประสิทธิภาพด้านบริหารงบประมาณ

2.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านบริหารงบประมาณ

2.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ มาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงาน ดังนี้

- 2.1.2.1 การวางแผนงบประมาณ
- 2.1.2.2 การคำนวณต้นทุนผลผลิต
- 2.1.2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ
- 2.1.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
- 2.1.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
- 2.1.2.6 การบริหารสินทรัพย์
- 2.1.2.7 การตรวจสอบภายใน

2.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ

งบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในในระยะของการพัฒนา

2.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ ระบบการจัดการงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความ เป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

2.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดย ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะ ปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

2.2.1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

2.2.1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการรวมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

- 2.2.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.2.2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.3 การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.2.4 การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป
- 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.2.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.2.6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้งบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด
- 2.2.6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด
- 2.2.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.2.7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2.7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 2.2.7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและ
ทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

2.2.8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่าย
ทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

2.2.8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุน
ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

2.2.9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอ
กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.2.9.2 ประสานการยืมเพื่อศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่
เกี่ยวข้อง

2.2.9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่
แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรใน
สถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

2.2.10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากร
ร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากร
ภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ
เรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตาม
กระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

2.2.11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่
จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ จัดทำรายละเอียดพัสดุที่

ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะหรือรูปแบบรายการ และระยะเวลาและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

2.2.11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูล รายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสาร ประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการ จัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำ แผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มี ราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

2.2.12 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อ ประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้ กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์ กับทางราชการ

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา พสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

2.2.14 การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการ พสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานการจัดทำพัสดุและระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับ บริการ รับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

2.2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะ ได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

2.2.15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2.2.15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

2.2.15.4 พักคู่ที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

2.2.16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 2.2.16.1-2.2.16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2.2.18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

2.2.21 การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

2.2.21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

2.2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

3. ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล

3.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านบริหารงานบุคคล

3.1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

3.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

3.2.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3.2.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.2.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.2.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

3.2.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2.3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3.3 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจกภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

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

3.2.3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกหกเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.2.3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา หรือย้ายผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

ข. การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นที่ไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

3.2.4.3 การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ความประสงค์และเหตุความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) กรณีที่เห็นชอบในการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา

2.2) ในกรณีให้ความเห็นไม่เห็นสมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขออนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ เขตพื้นที่การศึกษา

3) ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

4) แจ่งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

3.2.5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

3.2.6 การลาทุกประเภท

3.2.6.1 อนุญาต หรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

3.2.6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 3.2.7.1

3.2.7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

3.2.7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 1) กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

- 2) พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

- 3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ.

พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2.8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- 1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูล

ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

- 2) กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วย และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

- 3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

- 4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครู ผู้ช่วย และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครู ผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอ

รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

3.2.11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

3.2.12 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.12.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

3.2.12.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

3.2.12.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

3.2.13 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.13.1 ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.13.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.2.14 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.14.1 สืบรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.14.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

3.2.14.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2.15 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.15.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.2.15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.2.16 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.16.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2.16.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.17 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

3.2.17.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

3.2.18 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

3.2.19 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.2.19.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.2.19.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ประสิทธิภาพด้านบริหารทั่วไป

4.1 หลักการและแนวคิดประสิทธิผลด้านบริหารทั่วไป

4.1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.1.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.1.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.1.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

4.2 ขอบข่าย ภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

4.2.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและประชาสัมพันธ์

4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.2.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.2.2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

4.2.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.2.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.2.4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2.4.2 แจกผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่
การศึกษาทราบ และเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา
และสาธารณชนทราบ

4.2.4.3 เผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรใน
สถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

4.2.5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

4.2.5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น
องค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4.2.5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง
และพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2.5.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

4.2.6 การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

4.2.6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละ
ด้านของสถานศึกษา

4.2.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
ให้ผู้ผุ้ติดขอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.2.6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.2.6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและ
ระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.2.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ
ของสถานศึกษา

- 4.2.7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณำนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 4.2.7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2.7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2.8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 4.2.8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 4.2.8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้
- 4.2.8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ
- 4.2.8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงธุรการให้มีประสิทธิภาพ
- 4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.2.9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.2.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม
- 4.2.9.3 และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
- 4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.2.10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

- 4.2.10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 4.2.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน
- 4.2.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่

การศึกษา

4.2.11 การรับนักเรียน

4.2.11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.2.13.1 สสำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

4.2.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.14.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.15 การทัศนศึกษา

4.2.15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

4.2.15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

4.2.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.2.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

4.2.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.2.19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาร่วมกัน

4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.2.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

4.2.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

4.2.20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.2.21 การจัดระบบการควบคุม ภายในหน่วยงาน

4.2.21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

4.2.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

4.2.21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและ รายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ นักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2.22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.2.22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

4.2.22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

4.2.22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียน ผู้ประพฤติดี

4.2.22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

4.2.22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กลวิธีต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานทั้ง 4 ด้าน ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง การบริหารในโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบในหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจโครงสร้าง ลักษณะงานของแต่ละด้านเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลสำเร็จของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผล โดยใช้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงภายในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน จากผลการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนแล้วสามารถใช้ขอบเขตและภารกิจการบริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้อง ครอบคลุมลักษณะสภาพ การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก

1. ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก

นักวิชาการ นักบริหารการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี (2559, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 (2559, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2562, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

จากความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา มีนักเรียน 1 – 120 คน

2. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

สุริยา ช้องเสนาะ (2558, หน้า 1 – 2) และสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา (2559, หน้า 4) ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ว่าประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ปัญหาดังกล่าว ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่นักเรียนออกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่า

โรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

3. ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก

นรรักษ์ต์ ผันเชียร (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล โดยโรงเรียนขนาดเล็กพร้อมที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ เป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ สนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพ

ภี อภรณ์เอี่ยม (2562, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กโดยเฉพาะโรงเรียนชนบทมีส่วนช่วยในการพัฒนาแบบมีชุมชนเป็นฐาน โดยสร้างให้เกิดสองปัจจัยด้วยกัน ทูทางสังคม (social capital) และพลเมืองที่มีส่วนร่วม (engaged citizen) โรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม โดยเรานิยามทุนทางสังคมได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่ง queื้อให้ปัจเจกและชุมชนมีอำนาจในการกระทำบางอย่าง ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายทางสังคม ชุมชนที่มีต้นทุนทางสังคม

สูง สมาชิกในชุมชนจะมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ที่สำคัญ คือ มีการยึดถือเป้าหมาย และคุณค่าร่วมกันของชุมชน ส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนเอง ทูททางสังคมยังส่งนัยยะทางการเมืองด้วยเพราะมันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และทำให้การรวมตัวเพื่อเป้าหมายบางอย่างเกิดขึ้นได้ ดังนั้น Robert Putnam เห็นว่าทุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างสังคมประชาธิปไตย

โรงเรียนชุมชนมีส่วนช่วยสร้างต้นทุนทางสังคมในสองทาง กล่าวคือ โรงเรียนเป็นที่บ่มเพาะคนที่ จะเข้าไปอยู่ในชุมชนนั้น ๆ เด็กก็จะมีเพื่อนที่โตมาในละแวกเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นแบบช่วยเหลือเกื้อกูลนี้ ทำให้ชุดคุณค่าของชุมชนนั้นเกิดขึ้น เช่น มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบ้านเกิดของพวกเขาาร่วมกัน ในอีกทางหนึ่งโรงเรียนในชนบทไม่ได้ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ตัวอาคารยังถูกใช้เป็นพื้นที่ให้ชุมชนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันด้วย จึงมีหน้าที่เชื่อมประสานการศึกษาเข้ากับชุมชน โรงเรียนสามารถเป็นพื้นที่สร้างความสัมพันธ์ข้ามรุ่น (intergenerational relationship) และเป็นพื้นที่ของความหมาย

จากความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ทำให้มีนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความใกล้ชิดสนิทสนมดูแลนักเรียนทุกคนในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนได้ง่าย ใกล้ชิดวิถีชุมชน รับการบริการจากหน่วยงานอื่นครบถ้วน มีพื้นที่ให้ศึกษาเรียนรู้และผ่อนคลายที่กว้างขวาง และปลอดภัยเป็นจำนวนมาก

4. นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) ได้กำหนดไว้ว่า แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 - 2565 มีดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร สามารถอ่าน เขียนและสื่อสารภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

2. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
 - 2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
 - 3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)
 - 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทบทวน และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Digital Platform
 - 3.5 ส่งเสริมการใช้ New DLTV/DLIT
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ
 - 4.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีการใช้บุคลากรครุร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 5.1 ยกกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
 - 5.2 กระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
 - 5.3 กำหนดมาตรการควมรวบรวมโรงเรียนตามบริบทของพื้นที่ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มโรงเรียน และภาคีเครือข่าย
 - 5.4 กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 5.5 สนับสนุนงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอที่จะมีคุณภาพตามมาตรฐาน

5.6 สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.7 พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

การนำเสนอในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้สาระสนเทศเกี่ยวกับบริบทโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จึงนำเสนอเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป อาณาเขตติดต่อ เขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดนครพนมมีพื้นที่ 2,683.225 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะเป็นแนวยาวเลียบตามฝั่งแม่น้ำโขง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร และอำเภอวังยาง มี 59 ตำบล 644 หมู่บ้าน 50 องค์การบริหารส่วนตำบล 1 เทศบาลเมือง 12 เทศบาลตำบล ประชากร 413,117 คนมีความหนาแน่นประชากร 1 ตารางกิโลเมตร ต่อ 154 คน

1.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดกับอำเภอท่าอุเทน
ทิศใต้	ติดกับอำเภอดงหลวงและอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดกับแขวงคำม่วน แขวงบอลิคำไซ และแขวง
 สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกัน
 พรมแดน

ทิศตะวันตก ติดกับเขตอำเภออากาศอำนวย อำเภอพรรณนา
 นิคม อำเภอกุสุมาลย์ และอำเภอโพธิ์นาแกและ
 อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

1.3 เขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีเขต
 พื้นที่บริการจัดการศึกษาจำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม
 อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก และอำเภอวังยาง

1.4 วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม 12 ประการ

1.5 พันธกิจ

1.5.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก
 ของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.5.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ
 แข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ
 คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

1.5.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมือ
 อาชีพ

1.5.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน
 ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.5.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

1.5.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.6 เป้าประสงค์

1.6.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

1.6.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ชายแดนพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.6.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

1.6.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

1.6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยมีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
เมืองนครพนม	34	20.48
ปลาปาก	28	16.87
ธาตุพนม	27	16.27
เรณูนคร	23	13.86
นาแก	41	24.69
วังยาง	13	7.83
รวม	166	100.00

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

2.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีพื้นที่ ทั้งหมด รวม 2,829.49 ตารางกิโลเมตร

2.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ทิศตะวันออก	ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกัน พรมแดน
ทิศใต้	ติดอำเภอมือเมืองนครพนม

ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวยและ
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.3 เขตพื้นที่บริการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีเขต
พื้นที่บริการจัดการศึกษาจำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอ
บ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

2.4 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล
บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนาศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

2.5 พันธกิจ

2.5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทาง
การศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล

2.5.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.5.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการ
มีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ
การศึกษา

2.5.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนน้อมนาศาสตร์พระราชาสู่การ
ปฏิบัติอย่างยั่งยืน

2.6 เป้าประสงค์

2.6.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐานทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยมีคุณภาพและทักษะการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.6.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

2.6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน
และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2.6.4 สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและใช้ศาสตร์พระราชาพัฒนา คุณภาพสู่ระดับมาตรฐานสากล

2.6.5 มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการทำงานแบบบูรณา การ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

2.6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการพัฒนา สื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ท่าอุเทน	25	27.17
บ้านแพง	17	18.48
นาหว้า	8	8.70
ศรีสงคราม	25	27.17
โพนสวรรค์	10	10.87
นาทม	7	7.61
รวม	92	100.00

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 258 โรงเรียน ตั้งอยู่ในพื้นที่ รวม 12 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ เมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอ วังยาง อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพน สวรรค์ และอำเภอนาทม มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การ บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

ปราณี สาไพวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจนภพ ซาไมล์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและการนิเทศภายในของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการจูงใจ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านโครงสร้างองค์การ 6) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 4) ด้านครูผู้สอน 5) ด้านงบประมาณ

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศของคณาจารย์ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศของคณาจารย์ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเหลือ ทาโธสง, สมเกียรติ ทานอก และบรรจบ บุญจันทร์

(2557, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่ปรับค่าแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 25.13 ระดับองค์การอิสระเท่ากับ 55 ค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ = .99 GFI = .99 และ RMSEA = .00 ตัวแปรในโมเดลที่ปรับแก้แล้วสามารถอธิบายความแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 99 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์การ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์การ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์การ และ 3) บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความผูกพันองค์การ ค่า X^2 ที่ได้ หลังจากปรับแก้โมเดลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดีกว่าโมเดลตามสมมุติฐาน

วรารณ เนาเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อษรารักษ์ อุณวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน 2) ด้านความเจริญก้าวหน้า 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน และ 4) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และ 3) ภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู

ระเป็ยบ สุวรรณมาใจ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพ การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับน้อย และประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 3) ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) ด้านการ

ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) ด้านการบริหารการเงิน และ 6) ด้านการบริหารการบัญชี ควรมีการ ประชุม ชี้แจงให้บุคลากรทุกคนรับทราบ จัดทำคู่มือและศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานงบประมาณ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานงบประมาณให้มีความรู้ความเข้าใจ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบด้วยความโปร่งใส รอบคอบในการบริหารงานงบประมาณ

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ขนาดเล็ก

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

วุฒิมพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
- 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงานกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของครูมี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

กรรณา ภูมะลี (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย

ลดารัตน์ ศศิธร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการทั่วไปด้านการบริหารงานการเงินพัสดุ และทรัพย์สินด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วม คือ อาคารสถานที่ของโรงเรียนมารวมไม่ได้รับการดูแล และไม่ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร และมีเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอโดยมีข้อเสนอแนะให้สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียนมารวมให้ชัดเจนและจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน

สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ, และวินัย รังสินนท์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยีทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 ($R^2 = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Mosley (2000, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูรี โดยจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1) การวัดและประเมินความเสมอภาค 2) จำนวนนักเรียนที่ได้รับการอาหารกลางวัน 3) อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน 4) อัตราครูต่อนักเรียน 5) อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อจำนวนนักเรียน 6) ความหนาแน่นของประชากรในเขตชุมชน 7) อัตราการเสียภาษีและการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดจากนักเรียนเกรด 3, 6 และเกรด 10 โดยใช้แบบติดตามผลการเรียนรู้ของรัฐบาล ทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน

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

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

Kenneth (2010, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ในประเทศสหรัฐอเมริกา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนจำนวน 228 คน ปี ค.ศ. 2010 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการพัฒนาวิชาการที่เป็นระบบและการดำเนินการตามและการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นประจำอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นลำดับ

Aydin Balyer (2012, pp. 584 – 591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Michele (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การตรวจสอบผลของการทำกลยุทธ์การบริหารผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เป็นการ

วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นไปยังนักเรียน ครู และผู้ปกครอง จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพราะมีผลต่อนักเรียนแต่ละโรงเรียนที่ประสิทธิภาพต่ำและมีศักยภาพในการเพิ่มผลการสอบของ ACT (การสอบวัดระดับของนักเรียนในอเมริกา)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจากงานวิจัยของนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยส่วนมากพบว่า ระดับของปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการบริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการบริหารของโรงเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การจูงใจ 7) โครงสร้างองค์การ และ 8) ทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งปัจจัยการบริหารเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามโครงสร้างการบริหารงานพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อเป็นแนวทางในการนำปัจจัยการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม และจังหวัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามลำดับขั้นตอนออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,912 คน จาก 258 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 4

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน จาก 80 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน 80 คน และครูผู้สอน 240 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 กำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 31 ของโรงเรียนทั้งหมด 258 โรงเรียน ดังนั้น จะได้โรงเรียนที่มีหน่วยการสุ่มจำนวน 80 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน โดยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน

1.2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้การเลือกแบบเจาะจง การสุ่มครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

1.2.4 จากโรงเรียนทั้งหมด 258 โรงเรียน ใช้สัดส่วน 0.31 ในการกำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มแต่ละอำเภอ ดังนั้น จะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มดังตาราง 5

ตาราง 4 จำนวนประชากรโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เมืองนครพนม	34	34	215	249
ปลาปาก	28	28	189	217
ธาตุพนม	27	27	181	208
เรณูนคร	23	23	148	171
นาแก	41	41	280	321
วังยาง	13	13	96	109
ท่าอุเทน	25	23	132	155
บ้านแพง	17	17	91	105
ศรีสงคราม	25	25	153	178
นาหว้า	8	8	58	65
โพนสวรรค์	10	10	70	80
นาทม	7	7	41	48
รวม	258	258	1,654	1,912

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม

สพป.	อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็กที่มีอยู่	โรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นหน่วย การสุ่ม	ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กที่ เป็นหน่วยการสุ่ม	ครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็น หน่วยการสุ่ม	รวม
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษ นครพนมเขต 1	เมืองฯ	34	10	10	30	40
	ปลาปาก	28	8	8	24	32
	ธาตุพนม	27	8	8	24	32

ตาราง 5 (ต่อ)

สพป.	อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็กละดับที่ 1	โรงเรียนขนาดเล็กละดับที่ 2	ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กละดับที่ 1	ครูในโรงเรียนขนาดเล็กละดับที่ 1	รวม
	เรณูนคร	23	7	7	21	28
	นาแก	41	12	12	36	48
	วังยาง	13	5	5	15	20
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ท่าอุเทน	25	7	7	21	28
ประถมศึกษา	บ้านแพง	17	6	6	18	24
ประถมศึกษา	ศรีสงคราม	25	7	7	21	28
นครพนมเขต 2	นาหว้า	8	3	3	9	12
	โพนสวรรค์	10	4	4	12	16
	นาทม	7	3	3	9	12
	รวม	258	80	80	240	320

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซิกไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การจูงใจ
7. โครงสร้างองค์การ
8. ทรัพยากรทางการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างคำนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3.3 นำร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน คือ

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี คือ

3.5.2.1 นางนิภาวรรณ เดชบุญ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี คือ

3.5.3.1 นายสุตใจ ยะภักดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหนองหวาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา คือ

3.5.4.1 นางวรารัตน์ งามสนิท ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.6 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนค่าใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00

3.7 ทำหนังสือเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563 โดยมีเลขที่หนังสือที่ อว 0621.08/798 เลขที่ใบรับรอง

035/2563 ออกโดยสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลีนี
 คูประบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ
 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 1 เดือนพฤศจิกายน
 พ.ศ. 2563 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 39 คน จากโรงเรียน
 ขนาดเล็ก 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านโคกสว่าง โรงเรียนบ้านน้อยทวย โรงเรียนบ้าน
 แพงสะพัง โรงเรียนบ้านเชียงเซา โรงเรียนบ้านนาผักหมากแดง โรงเรียนบ้านนาเรียง
 หุ้งเจริญ โรงเรียนบ้านนาหนองหวาย โรงเรียนบ้านคอนแดง โรงเรียนบ้านโพนตุ่มหนอง
 แสง โรงเรียนบ้านโพนทอง และโรงเรียนบ้านหนองแซง

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
 โดยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
 Correlation) ตามวิธีการของ เพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
 (α -Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ
 แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach-
 Coefficient)

3.9.1 ผลการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีคุณภาพ ดังนี้

3.9.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารมีค่า
 อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .703-.877 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .942

1) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและ
 วัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426-.673 และค่าความเชื่อมั่นราย
 ด้านเท่ากับ .843

2) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีค่า
 อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .339-.753 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885

3) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนา
 บุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .542-.827 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ
 .900

4) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยี
 สารสนเทศ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .645-803 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ
 .893

5) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .651-797 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877

6) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านการจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .329-.723 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .796

7) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .533-.812 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .872

8) ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .429-.698 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .869

3.9.1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .758-.889 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946

1) ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .550-.818 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954

2) ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .610-.853 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .944

3) ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .605-.844 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .938

4) ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .528-.826 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .941

3.10 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

4.3 ผู้วิจัยติดตามข้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถาม ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไปโดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว พบว่า ทุกๆ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. การจัดกระทำข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณจึงนำมาวิเคราะห์และแปลความหมาย ดังนี้

5.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

5.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บ และคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และเขียนข้อเสนอแนะ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 4.51–5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 3.51–4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 2.51–3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 1.51–2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1.00–1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 4.51–5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนระดับ 3.51–4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนระดับ 2.51–3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนระดับ 1.51–2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนระดับ 1.00–1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และใช้การวิเคราะห์ตามความแปรปรวนทางเดียว (F-Test) ชนิด One way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน ในกรณีพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.5 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอ (Stepwise) มีเกณฑ์ในการแปลความสัมพันธ์ ดังนี้

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70–0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30–0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารในโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.6 ในส่วนของการหาระดับของปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

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 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples

7.3.5 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

7.3.6 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม

การที่ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณา ถ้าพบว่าปัจจัยการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธี หรือแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารนั้นต่อไป โดยนำเสนอวิธีดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดแหล่งข้อมูลหลักผู้ให้ข้อมูลหลักให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนทางการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาและมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน คือ

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณะบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา ที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน คือ ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 ผู้อำนวยการกลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วุฒิมการศึกษามากกว่าปริญญาโททางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน คือ นางแพรวพรรณ อรุณไพโร ผู้อำนวยการกลุ่ม ส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.4 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วุฒิม การศึกษามากกว่าปริญญาโททางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน คือ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.5 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิมการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 3 คน คือ

1.5.1 นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาล บ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.5.2 นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าศรีโพนโห่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.5.3 นายปรีชา พิภูลศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าหนาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.6 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิมการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา 2 ท่าน คือ

1.6.1 นางวราภรณ์ งามสนิท ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน ดอนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.6.2 นางสาวนิภาพร วงษาเนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน หนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 นำผลจากการศึกษาที่พบว่าปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลโรงเรียน

2.2 นำข้อมูลด้านนั้นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3. การสัมภาษณ์

3.1 นัดหมายผู้เชี่ยวชาญ

3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์

4. วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Validity)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

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
XX	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

X_1	แทน ปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_2	แทน ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ
X_3	แทน ปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร
X_4	แทน ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_5	แทน ปัจจัยการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร
X_6	แทน ปัจจัยการบริหารด้านการจูงใจ
X_7	แทน ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างองค์การ
X_8	แทน ปัจจัยการบริหารด้านทรัพยากรทางการศึกษา
X	แทน ภาพรวมของปัจจัยการบริหาร
Y_1	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป
Y	แทน ภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน

มาตรฐาน

β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์

ตัวแปรพยากรณ์

S.E. _{yx}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับปัจจัยการบริหารได้จากสมการพยากรณ์ในรูป คะแนน

มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม รายด้านและรายข้อ

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม รายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

3.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

4.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

5.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

5.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จำนวน 320 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี และจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	80	25.00
	ครูผู้สอน	240	75.00
	รวม	320	100.00
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	122	38.10
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	152	47.50
	มากกว่า 10 ปี	46	14.40
	รวม	320	100.00
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	188	58.80
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	132	41.20
	รวม	320	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และครูผู้สอน จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มี ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.50	.38	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำ	4.44	.36	มาก
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.37	.38	มาก
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.34	.38	มาก
5	การติดต่อสื่อสาร	4.37	.37	มาก
6	ด้านการจูงใจ	4.44	.40	มาก
7	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.39	.34	มาก
8	ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	4.32	.40	มาก
	รวม	4.40	.28	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.50$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.44$) และด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม รายด้านและรายข้อ

2.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 8 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม	4.53	.55	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.55	.54	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.41	.59	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	4.55	.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.54	.61	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.51	.57	มากที่สุด
7	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	4.42	.59	มาก
รวม		4.50	.38	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 1 ด้านบรรยากาศและ

วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .54) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.54$) โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม ($\bar{X} = 4.53$) และผู้บริหารโรงเรียนสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

ตาราง 9 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและ สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	4.49	.54	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถและมี ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานด้วยความจริงใจ	4.45	.58	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการสร้างมนุษย สัมพันธ์ที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.50	.58	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูงใจ และมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมาย	4.39	.58	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้น โน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.54	.59	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	.57	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.42	.61	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	4.39	.58	มาก
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.46	.62	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในโรงเรียน	4.42	.57	มาก
รวม		4.44	.36	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้น โน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.47	.60	มาก
2	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน	4.40	.57	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.18	.89	มาก
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม	4.35	.61	มาก
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.45	.63	มาก
6	โรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.58	มาก
	รวม	4.37	.38	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.45$) และโรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.45	.63	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารโรงเรียนที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.43	.63	มาก
3	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	4.32	.72	มาก
4	โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	4.29	.57	มาก
5	โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน	4.22	.59	มาก
6	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้	4.38	.60	มาก
รวม		4.34	.38	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$) โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารโรงเรียนที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$) และโรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู เพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.44	.63	มาก
2	โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.45	.61	มาก
3	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.19	.57	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.37	.58	มาก
5	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.45	.61	มาก
	รวม	4.37	.37	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .61) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู เพื่อพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) และผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 6 ด้านการจูงใจ

ตาราง 13 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 6 ด้านการจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของครู และบุคลากร	4.51	.58	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	4.45	.61	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนให้มีความ สนใจในการปฏิบัติงาน	4.37	.60	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของครูและบุคลากรใน โรงเรียน	4.49	.63	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านการจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากร รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย และเกิดความภาคภูมิใจ	4.33	.60	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชย ให้ กำลังใจ ให้รางวัลประกาศเกียรติคุณหรือ สวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่น	4.51	.64	มากที่สุด
รวม		4.44	.40	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 6 ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของครูและ
บุคลากร ($\bar{X} = 4.51$) และผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัล
ประกาศเกียรติคุณ หรือสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.51$)
และอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่เหลืออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.7 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 7 ด้านโครงสร้าง
องค์การ

ตาราง 14 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อการบริหารโรงเรียน	4.48	.60	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสายงานการบังคับบัญชา ในโรงเรียนและการจัดกลุ่มงานชัดเจนตาม จุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน	4.50	.57	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตาม โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ให้ครูและ บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.39	.57	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.24	.67	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและ คล่องตัว	4.37	.59	มาก
รวม		4.39	.34	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสายงานการบังคับบัญชาในโรงเรียนและการจัดกลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน ($\bar{X} = 4.50$) โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

2.2.8 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา

ตาราง 15 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	4.28	.69	มาก
2	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน	4.42	.58	มาก
3	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้และอุปกรณ์ต่าง ๆ	4.35	.66	มาก
4	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเพียงพอ	4.46	.67	มาก
5	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.17	.67	มาก
6	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม	4.29	.61	มาก
7	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.35	.64	มาก
8	โรงเรียนนำเอาเครื่องมือ เทคนิคและวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหาร	4.37	.72	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
9	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษาในการดำเนินการตาม แผนงานและโครงการ	4.22	.67	มาก
	รวม	4.32	.40	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ 8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.42$) และโรงเรียนนำเอาเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ว่าปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านการบริหารวิชาการ	4.30	.35	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.39	.32	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.36	.33	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.32	.35	มาก
รวม		4.34	.28	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.36$) และด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม รายด้านและรายชื่อ

2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.48	.56	มาก
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.26	.52	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	4.27	.56	มาก
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.39	.60	มาก
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.43	.61	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.29	.63	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.34	.60	มาก
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.24	.70	มาก
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.30	.65	มาก
10	โรงเรียนมีการพัฒนา และใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน	4.35	.62	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
11	โรงเรียนมีการจัดระบบ และการนิเทศงาน วิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่ หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.35	.62	มาก
12	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	4.19	.55	มาก
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.32	.61	มาก
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด การศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.12	.83	มาก
รวม		4.30	.35	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.48$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครู
จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$) และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำ
แผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.45	.59	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	4.45	.56	มาก
3	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความ เหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	4.39	.58	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การ เบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็น ระบบ และสามารถตรวจสอบได้	4.38	.58	มาก
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการ ดำเนินงาน	4.27	.59	มาก
6	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการ เป็น ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.43	.63	มาก
7	โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากร ทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน	4.41	.62	มาก
8	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การ เบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การ จ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิก เหลือในปี ให้เป็นตามที่กระทรวงการคลัง กำหนด	4.39	.60	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
9	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	4.46	.59	มาก
10	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.29	.59	มาก
11	โรงเรียนจัดระบบการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดหาพัสดุ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.45	.61	มาก
รวม		4.39	.32	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ($\bar{X} = 4.45$) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล

ตาราง 19 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.49	.63	มาก
2	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.19	.68	มาก
3	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครู และ บุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ	4.45	.63	มาก
4	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครู ประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทาง ราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.43	.63	มาก
5	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การ ประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความ เป็นธรรม	4.45	.62	มาก
6	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นของครูและบุคลากร	4.35	.62	มาก
7	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร ที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.24	.73	มาก
8	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและ รักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างยุติธรรม	4.30	.65	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
9	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	4.42	.63	มาก
10	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	4.36	.60	มาก
11	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู โดยพิจารณาตามข้อมูลและความจำเป็น	4.34	.62	มาก
รวม		4.36	.33	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ
บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.49$) โรงเรียน
จัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงาน
อย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.45$) และโรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครู
และบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ
ฯลฯ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป

ตาราง 20 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดย จัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.42	.58	มาก
2	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและ สถานศึกษา	4.36	.61	มาก
3	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้อง กับสภาพปัจจุบันและความต้องการ	4.20	.72	มาก
4	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล พัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการ ใช้ประโยชน์	4.28	.66	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับ การบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.31	.64	มาก
6	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัด การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม อัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	4.27	.63	มาก
7	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความ ต้องการของนักเรียน	4.19	.68	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน กิจการนักเรียน	4.36	.62	มาก
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุน และประสาน งานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.43	.61	มาก
10	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้าน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	4.37	.61	มาก
11	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบ ควบคุมภายใน	4.30	.58	มาก
12	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.60	มาก
รวม		4.32	.35	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยการบริหารและประสิทธิผล

ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 80)		ครูผู้สอน (N = 240)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.38	.41	4.54	.37	-3.205**	.001
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.34	.32	4.48	.36	-3.029**	.003
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	.35	4.38	.39	-.496	.620
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.30	.39	4.36	.38	-1.205	.229
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.38	.37	4.37	.36	.071	.943
6. ด้านการจูงใจ	4.42	.41	4.44	.40	-.473	.636
7. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.41	.37	4.39	.33	.625	.533
8. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	4.30	.40	4.33	.40	-.509	.611
รวม	4.36	.27	4.41	.28	-1.514	.131

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{318}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{318}=2.58$)

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอน มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.37	.36	4.28	.34	2.091*	.037
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.38	.35	4.40	.31	-.326	.745
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.31	.34	4.38	.33	-1.548	.123
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.42	.32	4.28	.35	3.000**	.002
รวม	4.37	.29	4.33	.28	1.011	.313

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{318}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{318}=2.58$)

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน และด้านการบริหารวิชาการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

4.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 23 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.410	2	.205	1.358	.259
	ภายในกลุ่ม	47.876	317	.151		
	รวม	48.286	319			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
2. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.545	2	.773	6.106**	.003
	ภายในกลุ่ม	40.117	317	.127		
	รวม	41.662	319			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.618	2	1.309	9.458**	.000
	ภายในกลุ่ม	43.868	317	.138		
	รวม	46.485	319			
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.540	2	.770	5.216**	.006
	ภายในกลุ่ม	46.803	317	.148		
	รวม	48.344	319			
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.096	.696	.500
	ภายในกลุ่ม	43.521	317	.137		
	รวม	43.712	319			
6. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.770	2	.385	2.370	.095
	ภายในกลุ่ม	51.486	317	.162		
	รวม	52.256	319			
7. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.197	2	.098	.846	.430
	ภายในกลุ่ม	36.800	317	.116		
	รวม	36.997	319			
8. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.570	2	.785	5.021**	.007
	ภายในกลุ่ม	49.560	317	.156		
	รวม	51.130	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.879	2	.440	5.773**	.003
	ภายในกลุ่ม	24.139	317	.076		
	รวม	25.018	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,317}=3.03$)** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,317}=4.96$)

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำด้านที่มีความแตกต่างกันไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD ดังตาราง 24

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในส่วนของการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. ด้านภาวะผู้นำ		\bar{X}	4.40	4.51	4.33
	น้อยกว่า 5 ปี	4.40	-	-.11*	.07
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.51	-	-	.18*
	มากกว่า 10 ปี	4.33	-	-	-
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร		\bar{X}	4.29	4.47	4.27
	น้อยกว่า 5 ปี	4.29	-	-.18*	.02
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.47	-	-	.20*
	มากกว่า 10 ปี	4.27	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		\bar{X}	4.29	4.42	4.26
	น้อยกว่า 5 ปี	4.29	-	-.13*	.03
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.42	-	-	.16*
	มากกว่า 10 ปี	4.26	-	-	-
4. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา		\bar{X}	4.24	4.39	4.31
	น้อยกว่า 5 ปี	4.24	-	-.15*	-.07
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.39	-	-	.08
	มากกว่า 10 ปี	4.31	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.36	4.45	4.34
	น้อยกว่า 5 ปี	4.36	-	-.09*	.02
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.45	-	-	.11*
	มากกว่า 10 ปี	4.34	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรัพยากรทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	.503	.605
	ภายในกลุ่ม	38.854	317	.123		
	รวม	38.977	319			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.339	2	.169	1.592	.205
	ภายในกลุ่ม	33.731	317	.106		
	รวม	34.070	319			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.638	2	.319	2.827	.061
	ภายในกลุ่ม	35.791	317	.113		
	รวม	36.430	319			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	.690	.502
	ภายในกลุ่ม	39.847	317	.126		
	รวม	40.020	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.260	2	.130	1.619	.200
	ภายในกลุ่ม	25.457	317	.080		
	รวม	25.717	319			

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในส่วนของการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

5.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 26 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน	เขตพื้นที่การศึกษา				t-test	Sig
	เขต 1 (N = 188)		เขต 2 (N = 132)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.51	.37	4.48	.40	.710	.478
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.46	.38	4.41	.32	1.288	.199

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ของโรงเรียน	เขตพื้นที่การศึกษา				t-test	Sig
	เขต 1 (N = 188)		เขต 2 (N = 132)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	.36	4.39	.40	-.577	.564
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.39	.35	4.29	.42	2.294*	.022
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.41	.34	4.33	.40	1.832	.068
6. ด้านการจูงใจ	4.51	.36	3.34	.43	3.686**	.000
7. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.40	.30	4.39	.38	.195	.845
8. ด้านทรัพยากรทาง การศึกษา	4.34	.33	4.29	.48	1.256	.210
รวม	4.43	.26	4.36	.29	2.017*	.045

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ด้านการจูงใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 27 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	เขตพื้นที่การศึกษา				t-test	Sig
	เขต 1		เขต 2			
	(N = 188)	(N = 132)	(N = 188)	(N = 132)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ	4.26	.31	4.35	.39	-2.262*	.024
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.40	.31	4.38	.34	.368	.713
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	.31	4.32	.36	1.865	.063
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.32	.34	4.32	.37	.104	.917
รวม	4.34	.26	4.34	.30	.000	.999

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

จากผลการวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกันสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตาราง 28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดนครพนม

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	1													
X1	.711**	1												
X2	.776**	.613**	1											
X3	.685**	.432**	.594**	1										
X4	.739**	.629**	.571**	.533**	1									
X5	.606**	.333**	.339**	.269**	.357**	1								
X6	.734**	.435**	.538**	.524**	.461**	.418**	1							
X7	.696**	.362**	.477**	.342**	.351**	.461**	.563**	1						
X8	.748**	.388**	.488**	.455**	.468**	.487**	.473**	.562**	1					
Y	.775**	.493**	.627**	.499**	.481**	.649**	.519**	.655**	.701**	1				
Y1	.557**	.231**	.399**	.335**	.253**	.562**	.328**	.556**	.618**	.830**	1			

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
Y2	.760**	.584**	.652**	.537**	.563**	.543**	.511**	.538**	.584**	.831**	.553**	1		
Y3	.770**	.578**	.685**	.520**	.550**	.548**	.593**	.595**	.573**	.852**	.559**	.742**	1	
Y4	.500**	.263**	.362**	.281**	.248**	.502**	.302**	.488**	.552**	.808**	.631**	.489**	.541**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{XY} = .775$) ส่วนปัจจัยการบริหารทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X1Y} = .493$)

ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X2Y} = .627$)

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X3Y} = .499$)

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X4Y} = .481$)

ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X5Y} = .649$)

ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X6Y} = .519$)

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X7Y} = .655$)

ด้านทรัพยากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{X8Y} = .701$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (X) ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .629 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) กับ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .613 ด้านภาวะผู้นำ (X_2) กับ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .594 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .724 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) กับการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .631 ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) กับด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .559 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) กับด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .489 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X ₈)	.701	.491	.490	.208	.028	.293	7.455**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₅)	.784	.615	.613	.241	.027	.314	8.887**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	.834	.695	.692	.217	.028	.275	7.739**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X ₇)	.850	.722	.719	.179	.032	.214	5.560**	.000

$$a = .645 \text{ S.E.}_{\text{yx}} = \pm .15082$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X₈) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) ด้านภาวะผู้นำ (X₂) ด้านโครงสร้างองค์การ (X₇)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .314 รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .293 ด้านภาวะผู้นำ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .275 และด้านโครงสร้างองค์การ (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและ
คะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .645 + .208 (X_8) + .241 (X_5) + .217 (X_2) + .179 (X_7)$$

$$Z'_y = .293 (Z_8) + .314 (Z_5) + .275 (Z_2) + .214 (Z_7)$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X ₈)	.618	.382	.380	.336	.046	.385	7.365**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₅)	.687	.472	.468	.302	.044	.320	6.860**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X ₇)	.710	.504	.500	.262	.054	.255	4.840**	.000
ด้านการจูงใจ (X ₆)	.718	.516	.510	.120	.045	.139	2.677**	.008
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)	.723	.523	.515	.131	.045	.146	2.921**	.004
ด้านภาวะผู้นำ (X ₂)	.730	.533	.524	.134	.051	.138	2.630**	.009

$$\alpha = .880 \text{ S.E.}_{yXt} = \pm 24153$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม
ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ด้านการจูงใจ (X_6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) และด้านภาวะผู้นำ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .385 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .320 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .255 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .146 ด้านการจูงใจ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 และด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .136 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 52.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .24153$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .880 + .336 (X_8) + .302 (X_5) + .262 (X_7) + .120 (X_6) + .131 (X_4) + .134 (X_2)$$

$$Z'_y = .385 (Z_8) + .320 (Z_5) + .255 (Z_7) + .139 (Z_6) + .146 (Z_4) + .138 (Z_2)$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	.652	.426	.424	.221	.047	.244	4.681**	.000
ด้านการติดต่อ สื่อสาร (X_5)	.737	.542	.540	.205	.037	.232	5.578**	.000

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านทรัพยากร ทางการศึกษา (X ₈)	.760	.577	.573	.123	.038	.150	3.195**	.002
ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์การ (X ₁)	.777	.604	.599	.168	.038	.199	4.437**	.000
ด้านการพัฒนา บุคลากร (X ₃)	.784	.615	.609	.117	.038	.137	3.069**	.002
ด้านโครงสร้าง องค์การ (X ₇)	.789	.623	.615	.107	.043	.111	2.466*	.014

$$\alpha = .253 \text{ S.E.}_{YX_i} = \pm .20285$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X₂) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X₈) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₁) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X₃) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X₇)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .244 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .232 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₁) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .199 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .150 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .137 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 61.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 20285

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .253 + .221 (X_2) + .205 (X_5) + .123 (X_8) + .168 (X_1) + .117 (X_3) + .107 (Y_7)$$

$$Z'_y = .244 (Z_2) + .232 (Z_5) + .150 (Z_8) + .199 (Z_1) + .137 (Z_3) + .111 (Z_7)$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	.685	.469	.467	.303	.044	.324	6.854**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5)	.763	.581	.579	.192	.037	.211	5.245**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7)	.788	.620	.617	.158	.045	.159	3.517**	.001
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1)	.799	.639	.635	.137	.037	.157	3.657**	.000
ด้านการจูงใจ (X_6)	.806	.649	.643	.103	.037	.124	2.785**	.006
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8)	.809	.655	.648	.087	.037	.103	2.333*	.020

$$\alpha = .030 \text{ S.E.}_{YXt} = \pm 20061$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_6) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .324 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .211 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .159 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .157 ด้านการจูงใจ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .124 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .103 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 64.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 20061

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .030 + .303 (X_2) + .192 (X_5) + .158 (X_7) + .137 (X_1) + .103 (X_6) + .087 (X_8)$$

$$Z'_y = .324 (Z_2) + .211 (Z_5) + .159 (Z_7) + .157 (Z_1) + .124 (Z_6) + .103 (Z_8)$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	Sig
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X ₈)	.552	.305	.302	.282	.049	.319	5.738**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₅)	.613	.376	.372	.249	.050	.260	5.018**	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ (X ₇)	.632	.399	.393	.197	.057	.189	3.455**	.001

$$\alpha = 1.150 \text{ S.E.}_{yxt} = \pm .27634$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X₈) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) ด้านโครงสร้างองค์การ (X₇)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .319 ลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านโครงสร้างองค์การ (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 39.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .27634$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.150 + .282 (X_8) + .249 (X_5) + .197 (X_7)$$

$$Z'_y = .319 (Z_8) + .260 (Z_5) + .189 (Z_7)$$

จากผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า มีตัวแปร 4 ตัว คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ หรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา นำเสนอ ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน	สรุปผลการพัฒนา
	มีอำนาจพยากรณ์	
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✗	✗
2. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✗	✗
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✗	✗

ตาราง 34 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลของ โรงเรียน	สรุปผลการพัฒนา
	มีอำนาจพยากรณ์	
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	✓	✓
6. ด้านการจูงใจ	✗	✗
7. ด้านโครงสร้างองค์การ	✓	✓
8. ทรัพยากรทางการศึกษา	✓	✓

✓ จำเป็นต้องพัฒนา

✗ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหาร 8 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาร่างหาแนวทางพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางพัฒนา จากนั้นจึง นำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็กนี้ ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงออก การ สื่อสาร บุคลิกภาพ ต้องทำให้เกิดความน่าเชื่อถือให้หลาย ๆ ฝ่ายเข้ามาทำงานร่วมกับ โรงเรียนได้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพ บุคลิกภาพดี เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน พูดจาดี สื่อสารดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน ถ้าผู้บริหารมีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อการทำงานภายในโรงเรียน ให้โรงเรียน บริหารงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำทาง
ผู้บริหารโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อจะก่อให้เกิดประสบการณ์ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และจัด
ทัศนศึกษาและดูงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารโรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียนกับผู้นำมีความแตกต่างกันทางด้านกฎหมาย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะ
ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความลุ่มลึกในการทำงาน ทำงานโดยมีความศรัทธา มีองค์ความรู้
ความสามารถ รู้จักวิธีการในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
จะต้องสั่งสมประสบการณ์ วางตัวดี แต่งกายดี บุคลิกภาพดี มีองค์ความรู้ มีทักษะ
กระบวนการ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจการทำงานเป็น
งานเป็นการ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นบุคคลที่คุณธรรม จริยธรรมในการ
บริหารโรงเรียน และมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ของสังคมและวัฒนธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น
สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำกับบุคคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน มีทักษะ
ความสามารถในการหาเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียน นำสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียนอยู่
เสมอ...”

(แพรวพรรณ อรุณไพโร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำ ควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี ไหวพริบ
ดี บุคลิกภาพดีพูดจาดี สื่อสารดี อ่อนน้อม ถ่อมตน มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เกิด
การเรียนรู้อยู่เสมอ กล้าคิด กล้าทำ การตัดสินใจ นำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาองค์กรอยู่
เสมอ ...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำจะต้อง
สร้างตามความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีสิ่ง

เหล่านี้ การทำงานก็จะล้มเหลว เพราะฉะนั้น ในการสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนควรเป็น ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นในักบองคค์กร มีการตัดสินใจที่ดี ภายใต้เหตุและผล มีกฎ กติกา ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่ใช่ความรู้สึกในการทำงาน เพราะ มันจะเกิดอคติ เกิดความลำเอียง ความไม่เป็นธรรมในการทำงาน มีการครองตน ครองคน ครองงาน รู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีวินัย มีคุณธรรม และทำงานให้เกิดความประสพผลสำเร็จ...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง เข้าถึง เข้าใจ กล้าคิดกล้าทำ นำเทคโนโลยี ต้องอยู่ในใจของคนในชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การต้องมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารให้อำนาจประชาธิปไตย ในการคิดร่วมทำดำเนินนโยบาย ในการพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน ในบริบทของโรงเรียนควบคู่กับการเรียนของนักเรียน เก่ง ดี มีสุข ควบคู่กับงานในด้านต่าง ๆ มีความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้มีความชัดเจนในทุก ๆ ด้าน...”

(ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งด้านบุคลิกภาพดี ด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ และความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีการยอมรับนับถือ มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน โดยการยึดหลัก “ครองตน ครองคน ครองงาน” มีทักษะการโน้มน้าว การติดต่อสื่อสาร มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน...”

(ปรีชา พิภุคศรี, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ ความสามารถในการบริหาร โรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจและลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดสร้างสรรค์ พัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ มีเครือข่ายในการทำงาน บริหารงานด้วยกัลยาณมิตร สามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรภายในโรงเรียนและบุคคลอื่นได้...”

(วราภรณ์ งามสนิท, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานทุกด้าน ทำให้มีผลต่อการบริหารงาน ที่ทำให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และส่วนสำคัญ ในส่วนของภาวะผู้นำนั้น มีความจำเป็นต่อสถานศึกษา ในด้านของการอำนวยความสะดวก ในหลาย ๆ ด้าน การพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก คิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ มีบุคลิกภาพดี พฤติกรรมดี อยู่ในศีลอยู่ในธรรม มีใจรวมรัก พัฒนาองค์กร ให้ไปสู่ความสำเร็จ...”

(นิภาพร วงษาเนา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

สามารถนำเสนอในรูปตารางได้ดังนี้

ตาราง 35 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ

แนวทางในการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ชัชชัย ไพฑูริย์	ศรพล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทร์ทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภพศิริ	วารภรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	ความถี่	ร้อยละ
ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพ บุคลิกภาพดี เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวดี พูดจาดี สื่อสารดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	70
ผู้บริหารควรมีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม		✓		✓	✓		✓				4	40

ตาราง 35 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	โชทยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพฑูริศ	ศิริพล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทร์ทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิณฑุ์ศรี	วราภรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษ์เนา	ความถี่	ร้อยละ
ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้า คิด กล้าทำ การตัดสินใจ นำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนา องค์กรอยู่เสมอ	✓			✓	✓		✓		✓	✓	6	60
ผู้บริหารควรสร้างตาม ความเชื่อมั่น ความศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา						✓		✓	✓		3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็น
แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารควรเป็นผู้สุภาพ บุคลิกภาพดี เรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน
วางตัวดี พูดจาดี สื่อสารดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรมีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน พัฒนาตนเองอยู่
เสมอ มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม
3. ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
กล้าคิด กล้าทำ การตัดสินใจ นำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ
4. ผู้บริหารควรสร้างตามความเชื่อมั่น ความศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดี
ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การติดต่อสื่อสาร คือ การที่เขาจะต้องอธิบาย ชี้แจง แนะนำ นิเทศก์ ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในการทำงาน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก จะต้องทำงานหลายอย่าง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องอธิบาย สื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ แนวทางการปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ตาม นโยบาย ทั้งของ สพฐ. ของเขตพื้นที่การศึกษาและของผู้บริหารโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงาน กับหลาย ๆ ฝ่าย เช่น ครู คิษย์เก่า ผู้ปกครอง ชุมชน ศาสนา หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสาร ซึ่งภาษาในการสื่อสารมีหลายระดับ คือ ภาษาที่เป็นทางการ กึ่งทางการ ไม่เป็นทางการ และเป็นกันเอง โดยการติดต่อประสานงานอาจจะใช้สื่อออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการประสานงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมี ทักษะเหล่านี้ เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคคลใน หลาย ๆ ฝ่าย เข้ามาร่วมงานกับผู้บริหารและของโรงเรียน เพื่อที่จะมาร่วมพัฒนาให้ โรงเรียนปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...พัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร สารสนเทศ ให้บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ในการติดต่อการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ บริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การบริหารงานการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การติดต่อสื่อสารที่สามารถติดต่อกันได้ จะเป็นตัวส่งเสริมให้ องค์การนั้นมีคุณภาพ โดยการติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อกันได้ทางเฟซบุ๊ก, ไลน์, เว็บไซต์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูประจำชั้นทุกท่านมีเฟซบุ๊ก หรือไลน์ของผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน สำหรับพื้นที่ห่างไกลควรส่งเสริมให้ครู ทุกท่านเยี่ยมบ้านนักเรียน ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สำหรับการติดต่อสื่อสารของโรงเรียนขนาดเล็กควรมีแนวทางการพัฒนาการติดต่อสื่อสารทั่วทั้งองค์การ ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ มีการใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เน้นการติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในประสานงาน การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสาร จัดรูปแบบข่าวสารให้เหมาะสมกับผู้ติดต่อสื่อสาร...”

(แพรวพรรณ อรุณไพโร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การสื่อสารภายในองค์การมีหลากหลายระดับ คือ ทางภารกิจทางการไม่เป็นทางการและระดับเดียวกันในการสื่อสารกับคนหลากหลายระดับ ควรรู้จักหลักการในการสื่อสาร เพื่อให้สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการสื่อสาร โรงเรียนขนาดเล็กควรมี กลุ่มไลน์โรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ศิษย์เก่าของโรงเรียน เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ที่สนใจได้ทราบความเป็นไปของโรงเรียนได้...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นมาก หากสื่อสารไม่ดีจะทำให้เกิดความขัดแย้ง ทำให้แตกความสามัคคี โรงเรียนควรมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร ตระหนัก ไตร่ตรอง กลั่นกรอง ข้อมูลที่ได้รับ ว่าเป็นจริงหรือเท็จ กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ ถูกต้องชัดเจน แล้วจึงแจ้งให้บุคลากรภายในโรงเรียนทราบ สื่อสารแล้วต้องทำให้เกิดประโยชน์ ทำให้เกิดความเข้าใจในสารที่สื่อ การสื่อสารไม่สำเร็จจะทำให้เกิดความเสื่อม เกิดความไม่น่าเชื่อถือ เกิดความไม่ศรัทธา ถ้าบุคคลใดที่ยังไม่เข้าใจ ในเนื้อหา นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ต้องเรียกเข้าพบ เพื่อทำความเข้าใจอธิบายชี้แนะเนื้อหาให้ฟัง จนเกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ ลดการจับกลุ่มนินทาในโรงเรียน มีการนิเทศแนะแนวทางในการใช้ชีวิต ในการอยู่โรงเรียนไม่จำเป็นอย่าพูดเรื่องอื่นนอกเหนือจากเรื่องการทำงาน ในเวลาทำการควรพูดเรื่องงาน 70% และพูดเรื่องส่วนตัว 30% ไม่ควรนำเอาข่าวลือหรือข่าวที่ยังไม่ได้ไตร่ตรอง มาแจ้งให้ผู้อื่นทราบ ถ้าสื่อสารผิดจะทำให้เกิดความล้มเหลวในการสื่อสาร...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนควรมีไลน์ของผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและนักเรียนในการติดตามภาระงาน การตรวจเยี่ยมบ้าน ถามเรื่องการเรียนของนักเรียน ความ เป็นอยู่ของนักเรียน โดยการสนทนาทางโทรศัพท์ และติดตามทางด้านไอซีทีและเฟซบุ๊ก ควบคู่กันในการพัฒนาทางด้านนี้ ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการ เปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำอยู่เสมอ...”

(ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กการติดต่อสื่อสารกันในองค์กรเป็นไป อย่างทั่วถึง โดยแนวทางในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรปฏิบัติ ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น ผู้บริหารควรมี ช่องทางการติดต่อสื่อสารในหลากหลายช่องทาง เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, โทรศัพท์ หรือซึ่งหน้า โดยแบ่งการทำงานในด้านช่องทางการสื่อสารและสื่อให้เหมาะสมกับบุคลากร ผู้บริหาร ควรปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือสื่อสารให้ทันสมัย และผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้มีบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายช่องทาง...”

(ปรีชา พิภุคศิริ, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนขนาดเล็กควรมีการกำหนดให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่าง โรงเรียนกับบ้าน ครูและผู้ปกครองควรนำกรอบแนวคิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่าง บ้านและโรงเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารถึงผู้ปกครองให้เหมาะสม และ มีการเลือกใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ซึ่งจะทำให้การดูแลและพัฒนาผู้เรียนดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นและเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบ้านและโรงเรียนอย่างแท้จริงหลากหลาย...”

(วราภรณ์ งามสนิท, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ในการพัฒนา ปัจจัยการติดต่อสื่อสารโรงเรียนต้องมีแผนการ ดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีงบประมาณในการดำเนินงาน บุคลากรภายในโรงเรียน มีความพร้อมในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการดิช นินทาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาความในไปขายความนอก อยู่ด้วยกันเหมือนพี่น้อง รักใคร่กลมเกลียว จะทำให้เกิดการประสพผลสำเร็จในการทำงาน...”

(นิภาพร วงษาเนา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 36 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร การติดต่อสื่อสาร

แนวทางในการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย โพไชล	วีรพล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภุคศิริ	วราภรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	ความถี่	ร้อยละ
ควรมีทักษะในการสื่อสาร อธิบาย ชี้แจง ให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความเข้าใจในการ ทำงาน สามารถใช้สื่อออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อ นวัตกรรม และนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการ ประสานงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70
ส่งเสริมให้องค์กรนั้นมี คุณภาพ โดยการติดต่อสื่อสาร หลากหลายช่องทาง เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, และเว็บไซต์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูประจำชั้นทุกท่านมี เฟซบุ๊ก หรือไลน์ของผู้ปกครองและ นักเรียน ควรนำกรอบแนวคิด ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบ้านและโรงเรียนไปใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนาการ สื่อสารถึงผู้ปกครองให้ เหมาะสม			✓		✓	✓	✓	✓			5	50

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ตัวชัย ไพเทิล	สิรพล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภุคศิริ	วราภรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	ความถี่	ร้อยละ
มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การบริหารงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับบุคลากร บุคลากรภายในโรงเรียนมีความพร้อมในการทำงาน มีความสามัคคี	✓	✓					✓		✓	✓	5	50

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้ดังนี้ คือ

1. ควรมีทักษะในการสื่อสาร อธิบาย ชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถใช้สื่อออนไลน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการประสานงาน
2. ส่งเสริม ให้องค์กรนั้นมีคุณภาพ โดยการติดต่อสื่อสารหลากหลายช่องทาง เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, และเว็บไซต์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูประจำชั้นทุกท่านมี เฟซบุ๊กหรือไลน์ของผู้ปกครองและนักเรียน ควรนำกรอบแนวคิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารถึงผู้ปกครองให้เหมาะสม
3. มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากร บุคลากรภายในโรงเรียนมีความพร้อมในการทำงาน มีความสามัคคี

3. ด้านโครงสร้างองค์การ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ถ้าพูดถึงโครงสร้างสายบังคับบัญชาจะต้องมีความชัดเจน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องแบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ฝ่าย ในการแบ่งโครงสร้างเหล่านี้จะต้องมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีขอบข่ายในการทำงาน มีบุคคลที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน โดยในการมอบหมาย จะมอบหมายตามความสามารถ ความรู้ และความสนใจ โดยการที่ผู้บริหารวิเคราะห์จากตัวผู้ปฏิบัติงานและปรึกษาหารือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ชัดเจน การปฏิบัติวิธีการปฏิบัติรับผิดชอบหน้าที่อะไรมีบทบาทอย่างไร ตามโครงสร้างที่ผู้บริหารกำหนด...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรมีการปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และปฏิรูปร่างด้านโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และตรงตามความสามารถ ความถนัดและความชำนาญ...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สำหรับโครงสร้างขององค์กรควรเน้นเรื่องของ “คน” เพราะคนจะมีโครงสร้างของการบริหาร มีระดับชั้นในการบริหารในการบังคับบัญชา การที่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ก็จะมีการกระจายอำนาจลงสู่ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายเป็นลำดับชั้นต่อไป องค์กรจะสามารถกระจายภาระงานไปสู่บุคลากรในหน่วยงาน สำหรับการมอบหมายให้งานกับบุคลากร ผู้บริหารควรวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาองค์ความรู้ ทักษะ กระบวนการของผู้ปฏิบัติงาน วางงานให้ถูกกับคน การดำเนินงานก็จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การทำงานในโรงเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โครงสร้างของโรงเรียนจึงต้องชัดเจน มีขอบข่ายการทำงานที่เป็นระบบ มอบหมายงานในแต่ละฝ่ายตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน...”

(แพรวพรรณ อรุณไพโร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีโครงสร้าง 4 ฝ่ายที่ชัดเจน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยในการมอบหมายควรให้มีหัวหน้าฝ่ายและผู้ปฏิบัติงานให้ครบทั้ง 4 ฝ่าย โดยในการคัดเลือกหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน ควรเลือกจากความสามารถ องค์ความรู้ การยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้ารับการอบรม เกิดความรัก ความเข้าใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ทุกองค์กรควรมีโครงสร้างขององค์กร ถ้าทำงานโดยไม่มีโครงสร้างก็เหมือนกับหลับตาเดิน ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กก็ต้องมีโครงสร้างทั้งหมด 4 ฝ่าย คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยการมอบหมายงาน สามารถทำได้ 2 วิธี คือ 1) คุณพินิจของผู้บริหาร ซึ่งดูตามความสามารถ ความเหมาะสม 2) ปรีกษาหรือ กับบุคลากรภายในโรงเรียน ในการมอบหมายงาน ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบ คนบางคน ให้ถูกกับงาน อย่างคำกล่าวที่ว่า “put the right man on the right job” มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ให้เขาเต็มใจ สัมผัสใจในการทำงาน ทำงานอย่างตั้งใจ งานนั้นก็จะประสบผลสำเร็จ...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนขนาดเล็กจะมีคณะกรรมการสถานศึกษา แบ่งเป็นไปตามนโยบายของ สพฐ. นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนมเขต 2 และนโยบายของผู้บริหารโรงเรียน นำนโยบายต่าง ๆ ทั้งของ สพฐ. ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน มาหลอมรวมพัฒนาประยุกต์เป็นแนวทางเดียวกัน ในการพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ควบคู่กันไป ให้โรงเรียนบริหารงานต่าง ๆ มีความถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ ...”

(ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรพัฒนาโครงสร้างโรงเรียนให้ครบในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีการมอบหมายงานตามฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ตรงตามความสามารถและความสนใจของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ปรีชา พิภุศลศรี, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ในมุมมองของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก ควรมีการแบ่งงานให้ครบ 4 ฝ่ายงาน ในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบทุกฝ่าย ควรที่จะมีการแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งกระจายอำนาจไปสู่บุคลากรท่านอื่น ๆ มีการคิด การตัดสินใจ รับฟังข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการอบรมในขอบข่ายการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ...”

(วารสารณ งามสนิท, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สำหรับแนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กควรดำเนินการดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กควรกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันทุก ๆ ฝ่าย ปรีกษาหารือในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานตามแผนงาน ผู้บริหารโรงเรียน ควรดำเนินการตามปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล มีอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับแผนงาน มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน ผู้บริหารควรเน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน...”

(นิภาพร วงษาเนา, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 37 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ

แนวทางในการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	ศิวชัย ไพเทิด	วิมล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภพศิริ	วารสารณ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	คามณี	ร้อยละ
แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ฝ่าย คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีขอบข่ายในการทำงาน มีบุคคลที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80

ตาราง 37 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	โซญา ภาวะบุตร	อัฐชัย ไพโรจน์	ศิริพล สารบรรณ	แพรวพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภพศิริ	วราภรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	คามณี	รอยละ
ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และปฏิรูปด้านโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21		✓					✓	✓			3	30
มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการทำงาน					✓		✓	✓	✓	✓	5	50
คัดเลือกหัวหน้าและปฏิบัติงาน ควรเลือกจากความสามารถ องค์ความรู้ การยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร ส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน เกิดความรักความเข้าใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		8	80

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ ได้ดังนี้ คือ

1. แบ่งโครงสร้างออกเป็น 4 ฝ่าย คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป มีขอบข่ายในการทำงาน มีบุคคลที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจน

2. ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน และปฏิรูปด้านโครงสร้างองค์การให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างการทำงาน

4. คัดเลือกหัวหน้าและปฏิบัติงาน ควรเลือกจากความสามารถ องค์ความรู้ การยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความเข้าใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

4. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในการบริหารบนความขาดแคลนเนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรตามจำนวนของนักเรียน ดังนั้น สิ่งที่ต้องนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมันต้องอาศัยความร่วมมือ การสนับสนุนจากภาคส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาผู้มีส่วนร่วม เช่น ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง ชุมชน มาช่วย มาประสาน ร่วมมือ สนับสนุน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางการศึกษาอันส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารโรงเรียนได้ตามมาตรฐานและเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนขนาดเล็กควรขอรับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชน หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้องทางด้านงบประมาณ สื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ นวัตกรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ทรัพยากรทางการศึกษา คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) การบริหารจัดการ (management) ถ้าขาดด้านใดด้านหนึ่งไป มันก็จะไม่ประสบผลสำเร็จทางการบริหารในภาพรวม แต่สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กทรัพยากรทางการศึกษามีอยู่อย่างจำกัด ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องสร้างเครือข่ายในการทำงาน มีสิทธิ์เกา ผู้ปกครอง องค์กรชุมชน องค์กรท้องถิ่น ภาครัฐ ถ้าเอกชน เข้ามาช่วย ในการหาทรัพยากร

ทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ถ้าเอ่ยถึงทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก จะกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยลำบาก เพราะตั้งอยู่บนข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น คน เงิน เป็นต้น ดังนั้น ในการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักคนในหลายภาคส่วน เพื่อให้ได้ปัจจัยทรัพยากรทางการศึกษามาบริหารโรงเรียน จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เรียบร้อย สวยงาม มีอาคารสถานที่ที่พร้อมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ควรจัดให้มีวิทยากรจากภายนอกโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ที่ตรงกับสาขาวิชา...”

(แพรวพรรณ อรุณไพโร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ในภาพรวมของโรงเรียนขนาดเล็กจะใช้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน โรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องมีสัมพันธ์กับหน่วยงานรอบ ๆ นอกจากชุมชน อบต. เทศบาล อบจ. อำเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรจัดองค์กรเหล่านี้ให้อยู่ในคณะกรรมการสถานศึกษาตำแหน่งใดก็ได้ เพราะปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กได้ถูกจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐตามรายหัวของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็กมีความจำเป็นอย่างมากที่จะได้ทรัพยากรทางการศึกษา เพราะมีจำนวนจำกัด หากต้องการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ ควรคำนึงถึงบริบท ความคุ้มค่า ประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ไม่ว่าจะโรงเรียนขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ จะต้องมทรัพยากรทางการศึกษา คือ 4 M คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุตีบ (material) วิธีการบริหาร (management) และที่สำคัญที่สุด นอกเหนือจาก 4 ปัจจัยนี้ คือ “ปัญญา” ปัญญา คือ ทรัพยากรที่มีค่า เหมือนดังคำกล่าวที่ว่า “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจะบริหารทรัพยากรที่มีอยู่บนความจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายในเวลาที่จำกัด ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีทรัพยากรอยู่น้อย โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีทรัพยากรอยู่มาก โดยเฉพาะเรื่องของคนตามลำดับ แต่เวลาจะมีเท่ากัน ดังนั้น ไม่ว่าจะบริหารทรัพยากรทางการศึกษาอย่างไรต้องคำนึงถึงบริบท และทำให้ดูดี มีคุณภาพมาก

ที่สุด ซึ่งในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถทำได้โดยการหาเครือข่าย ให้องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ศาสนา ศิษย์เก่ามาพัฒนาโรงเรียนให้นักเรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สำหรับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กในทรัพยากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กควรใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนให้มีความเหมาะสม ตามกฎระเบียบข้อบังคับ และสามารถตรวจสอบได้ มีการสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน พัฒนาภูมิทัศน์ของสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา ให้น่าอยู่ ร่มรื่น มีความปลอดภัย อยู่เสมอในทุก ๆ ด้าน งานวิชาการ คือ หัวใจหลักของการพัฒนาให้มีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพึงพอใจ การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจเสมอพียงนั้นเอง เข้าอกเข้าใจกัน มีจริยธรรมในองค์กรการบริหารทั่วไป ทำงานให้แล้วเสร็จทันกับเวลาที่กำหนด สามารถตรวจสอบได้ มีความถูกต้อง...”

(ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...การพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่บนข้อจำกัด ฉะนั้นในการที่โรงเรียนต้องจัดเงิน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีเครือข่ายในการทำงาน เช่น ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง องค์กรทางศาสนา ตำรวจ อบต. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กและบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ได้มาอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับบริบท ตรงตามวัตถุประสงค์ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนสามารถตรวจสอบได้...”

(ปรีชา พิภุลศรี, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2564)

“...แนวทางการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษานั้น โรงเรียนจะต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ มีบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรและการเรียนรู้ของผู้เรียนและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังต้องและความสนใจของผู้เรียน...”

(วรภรณ์ งามสนิท, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 38 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	โซทยา ภาวะบุตร	ศรีชัย โฟโพล	วีรพล สารปรณ	เพชรพรรณ อรุณไพโร	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ประวิทย์ จันทา	ธีระวุฒิ พันธุ์เวียง	ปรีชา พิภุคศรี	วรากรณ์ งามสนิท	นิภาพร วงษาเนา	ความถี่	ร้อยละ
ควรจัดเงิน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีเครือข่ายในการทำงาน				✓			✓	✓	✓		4	40
ควรคำนึงถึงบริบทและประโยชน์สูงสุดในการนำทรัพยากรทางการศึกษามาบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก					✓	✓	✓				3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา ได้ดังนี้ คือ

1. สนับสนุน จากภาคส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียน ต้องหาผู้มีส่วนร่วม คิษย์เก่า ผู้ปกครอง ชุมชน มาช่วย มาประสานร่วมมือ และสนับสนุน
2. ควรจัดเงิน สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีเครือข่ายในการทำงาน
3. ควรคำนึงถึงบริบทและประโยชน์สูงสุดในการนำทรัพยากรทางการศึกษามาบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับมาก

6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 และเขต 2 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 258 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,912 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2563 มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 258 คน
- 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 1,654 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2563 จำนวน 320 คน จาก 80 โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน 80 คน และครูผู้สอน 240 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างดำเนินการ พบว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 80 คน
 - 2.2 ครูผู้สอน จำนวน 240 คน
- จากโรงเรียน จำนวน 80 แห่ง รวมทั้งสิ้น 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเร็นซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การจูงใจ
7. โครงสร้างขององค์การ
8. ทรัพยากรทางการศึกษา

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ

3. การบริหารงานบุคคล

4. การบริหารทั่วไป

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับตามวิธีของ Rensis Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน

2. คุณภาพเครื่องมือ

2.1 ปัจจัยการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .703-.877 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .942

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .758-.889 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลไปขอความร่วมมือและคำแนะนำวิธีการรวบรวมข้อมูลให้ทราบ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
3. ผู้วิจัยติดตามข้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถาม ถ้าเก็บครั้งแรกไม่ได้ผู้วิจัยจะติดตามเก็บในรอบต่อไป โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว พบว่า ทุกชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติ (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และใช้การวิเคราะห์ตามความแปรปรวนทางเดียว (F-Test) ชนิด One way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
5. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) มีเกณฑ์ในการแปลความสัมพันธ์ ดังนี้

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)
6. ในส่วนของการหาระดับของปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สรุปผล ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า

1.1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า

2.1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอน มีความเห็นมากกว่าผู้อำนวยการ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานทั่วไป มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน และการบริหารวิชาการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทรัพยากรทางการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน พบว่า

4.1 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารวิชาการ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหารทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .314 รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .293 ด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .275 และด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082

6.1 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก การบริหารวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ด้านการจูงใจ (X_6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .385 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .320 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .255 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .146 ด้านการจูงใจ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 และด้านภาวะผู้นำ (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารวิชาการ ได้ร้อยละ 52.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 24153

6.2 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .244 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .232 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .199 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .150 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .137 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 61.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 20285

6.3 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_6) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .324 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .211 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .159 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .157 ด้านการจูงใจ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .124 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .103 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 64.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 20061

6.4 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .319 ลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .260 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ได้ร้อยละ 39.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 27634

7. แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_7) และด้านทรัพยากรทางการศึกษา (X_8)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ปัจจัยการบริหารจึงมีความจำเป็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง นโยบายสู่การปฏิบัติ เนื่องจากการบริหารโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งผลการบริหารโรงเรียนและคำนึงถึงสภาพแวดล้อมชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรพงศ์ อุปทุม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้อตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีจัดระบบงานได้ชัดเจน มีการจัดสรรพยากรเพื่อการบริหารที่เพียงพอ และยังได้รับความร่วมมือจากชุมชน ท้องถิ่น ในการแสวงหาทรัพยากรเพื่อการบริหารลดจนการมีระบบการประกันคุณภาพ และการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและรับรองการประเมินประกันคุณภาพ จึงทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ปราณี สาโพรวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่มีความสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างรู้จัก บทบาทหน้าที่ของตนเอง และได้ปฏิบัติตนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารในฐานะผู้นำได้แสดงความเป็นผู้นำด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเป็นอย่างดี โดยการใช้หลักครองตน ครองคน และครองงาน ให้การเอื้ออำนวยกับครู ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการ พัฒนาความรู้ และเทคนิคให้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน ครูเห็น ความสำคัญและประโยชน์ของการดำเนินงาน จึงได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลัง ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สวณกุลลาบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดย ภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะของ ผู้เรียน และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทาง การศึกษาของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำ

ทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะของคณาจารย์ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต่างรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและได้ปฏิบัติตนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารในฐานะผู้นำได้แสดงความเป็นผู้นำด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นอย่างดี โดยการใช้หลักครองตน ครองคน และครองงาน ให้การเอื้ออำนวยกับครูด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ และเทคนิคให้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกัน ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการดำเนินงาน จึงได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานตามนโยบาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mosley (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูลี โดยจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1) การวัดและประเมินความเสมอภาค 2) จำนวนนักเรียนที่ได้รับบริการอาหารกลางวัน 3) อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน 4) อัตราครูต่อนักเรียน 5) อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อจำนวนนักเรียน 6) ความหนาแน่นของประชากรในเขตชุมชน 7) อัตราการเสียชีวิตและการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดจากนักเรียนเกรด 3, 6 และเกรด 10 โดยใช้แบบติดตามผลการเรียนรู้ของรัฐบาล ทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

3. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งเป็นบุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งดังกล่าวไม่นาน มองว่าปัจจุบันมีปัจจัยบริหารงานไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรรวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าที่ตนเองคาดหวัง รวมถึงผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ก็มองปัจจัยการบริหารดังกล่าวในลักษณะเปรียบเทียบกับสภาพของปัจจัยที่เป็นมาในอดีตว่าสูงกว่าเดิม ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี มองว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาที่ตนดำรงตำแหน่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยการบริหารต่าง ๆ มากนัก จึงมองว่าปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับความคิดเห็นในกลุ่มอื่น ๆ ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี สาไพวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 และเขต 2 เห็นความสำคัญของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดขึ้นเพื่อตอบสนองการจัดการศึกษาในชุมชนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการให้ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กเข้าใจบริบทในการบริหารงาน และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบติดตามการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาต่างกัน ต้องร่วมกันทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างเต็มความรู้ความสามารถตลอดจนมีความตระหนักและความเข้าใจ ให้ความสำคัญงานทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี สาไพรัตน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจูงใจและเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษา 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารของเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้แสดงพฤติกรรมโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจโดยการให้คำชมเชย การให้รางวัล รวมถึงการมอบหมายให้ทำงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ในขณะเดียวกันทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ยังได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการสนับสนุนในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูล รวมถึงการมีอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์ อาจเป็นเพราะว่าสำนักเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 ได้รับงบประมาณมากกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 (วีรพล สารบรรณ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2564) มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา สวณกุลลาบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกาแพงเพชร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกาแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอกาแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทาง

การศึกษาของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะองค์การ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จากผลการวิจัยที่ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกันสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยความสำคัญของฝ่ายบริหารวิชาการโดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของสอนนารินทร์ ปัจจุมา (2559, หน้า 24) โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนงานด้านวิชาการการจัดและดำเนินการและส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการโดยอาศัยหลักการบริหารงานด้านวิชาการคือหลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสำคัญของฝ่ายบริหารงบประมาณโดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของชูบริ ม่วงกุ่ม (2558, หน้า 16) โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน ครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด ทั้งงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความโปร่งใส จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ความสำคัญของฝ่ายบริหารงานบุคคลโดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของโสภณ สวดยขุนทด (2557, หน้า 27) โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของ

องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนารวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความสำคัญของฝ่ายบริหารทั่วไปมีความสำคัญที่สอดคล้องกับขอบข่ายของฝ่ายบริหารทั่วไปในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกรวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนโดยจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mosley (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูรี โดยจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ 1) การวัดและประเมินความเสมอภาค 2) จำนวนนักเรียนที่ได้รับบริการอาหารกลางวัน 3) อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน 4) อัตราครูต่อนักเรียน 5) อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อจำนวนนักเรียน 6) ความหนาแน่นของประชากรในเขตชุมชน 7) อัตราการเสียภาษีและการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดจากนักเรียนเกรด 3, 6 และเกรด 10 โดยใช้แบบติดตามผลการเรียนรู้ของรัฐบาล ทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

5. จากผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะตามหลักการบริหารจะต้องบริหารทรัพยากร และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จัดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เน่าเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1

อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. จากผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า มีตัวแปร 4 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์กร มีอำนาจพยากรณ์หรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรหลัก ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ในการบริหารโรงเรียนตามแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของเทอดนรินทร์ อุปสี (2556, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาตามโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษาเป็นการช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานด้านวิชาการ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการบริหารทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็นทัศนคติต่าง ๆ จากบุคคลหนึ่งสู่บุคคลหนึ่ง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในโรงเรียน ซึ่งการถ่ายทอดข่าวสารอาจเป็นการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหนึ่งเข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของสันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 100) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร เป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์การทุกระดับได้เกิดความเข้าใจตรงกัน พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ระดมศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้นให้ออกมาช่วยในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้องค์การได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำ

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน มีทักษะในการจูงใจครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความต้องการของส่วนรวมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของวาทิตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย และด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานอย่างเป็นระบบการบังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา มีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2557, หน้า 193) ได้กล่าวไว้ว่า ซึ่งโครงสร้างขององค์การจะทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ โครงสร้างองค์การช่วยให้องค์การสามารถปฏิบัติงานและสร้างผลผลิตขององค์การตามเป้าหมายที่วางไว้ โครงสร้างจะควบคุมพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคคลในองค์การ ให้มีความเบี่ยงเบนน้อยที่สุด และให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ และโครงสร้างองค์การจะกำหนดโครงสร้างใช้อำนาจและการตัดสินใจในองค์การ งานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงานกับความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนของครูมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทรัพยากรทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมี 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทรัพยากรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จึงควรดำเนินการพัฒนาปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้านนี้ ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.1.2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการ

บริหารวิชาการตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จึงควรดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 2 ด้านนี้ ให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยที่ 8 ด้านทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรหลักในการบริหารโรงเรียนตามแผนงาน หรือโครงการที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ปัจจัยที่ 5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์การ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อส่งผลถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือในองค์กรอื่น ๆ

2.3 ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ฌ นครพนม. (2558). *ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ ฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรรณา ภูมะลี. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กอปรเชษฐ์ ตย์คคานนท์. (2556). *หลักจิตวิทยาการบริหาร Effective psychology for managers*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- งามทิพย์ มั่นทองขาว. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้น (1991) จำกัด.
- จารี เล็งหนองแบน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชุปรี ม่วงกุ่ม. (2558). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3*. ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ดิเรก ภาโสสม. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดลินิวส์. (2562). *ศธ.เผยแผนควบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก*. หนังสือพิมพ์รายวัน: โรงพิมพ์ประชาช่าง
- ทวีวัฒน์ ช่างทิพย์. (2562). *ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทินกร คลังจินดา. (2557) *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เทอดนรินทร์ อุปลี. (2556). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธนกร อัฒจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นรรัชต์ ผันเชียร. (2562). *โรงเรียนขนาดเล็ก ภาวะหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. ทรูปลูกปัญญา*
- นริศรา อินทรพานิชย์. (2557). *การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านกลาง สังกัดเทศบาลตำบล กุดโง่ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นิรนุช ชัยปิ่น. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นวลละออง อุทามนตรี, รชยา อินทนนท์ (2558). *การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปะศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 11(1).*
- บดินทร์ ฟองใหญ่. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- _____. (2560). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- บุญเหลือ ทาไธสง, สมเกียรติ ทานอก และบรรจบ บุญจันทร์. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประภาช จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ปราณี साโพรวณ. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกจนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ปรีวัตร ป้องพาล, สัญญา เคนาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2560). บทวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : การยกระดับการศึกษาไทย: *วารสารบัณฑิตพัฒนสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 4(2).
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- พัทธนันท์ ทรราชกริมย์โชและจิราภรณ์ กาแก้ว. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(12).

- พัชนียา หานะพันธ์. (2557). การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางแก้ปัญหา การบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- พัชรรัตน์ แสงวงศ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อุของครูเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุมาศ สุขไมตรี. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารครู และกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.

- ภี อภรณ์เยี่ยม (2562). *โรงเรียนขนาดเล็กกับการพัฒนาพลเมืองท้องถิ่น*. มูลนิธิการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองไทย (Thai Civic Education–TCE Foundation). อาคารแคปิตอล เซตพญาไท กรุงเทพมหานคร
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุกตศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระเบียบ สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา พุ่มน้. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รุสนานี ยาโม. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ลดารัตน์ ศศิธร. (2558). *การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยการจัดการเรียนร่วม*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 รัตดา อ่ำสอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนใน*
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.
- วรารภรณ์ เน่าเพชร. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์*
มหาวิทยาลัย
- วาทีทยา ราชักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล*
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชญ์ภาส สว่างใจ และพูนสิน ประคำมินทร์. (2558). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ*
สถานศึกษาในเขตอำเภอปลาปาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 5(2).
- วิทยา สนวนกุลหาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิภาสิณี หัสกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริรา รักษาสระ. (2558). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). *การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ.
- สรคุปต์ บุญเกษม, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ, และวินัย รังสินันท์. (2560). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 11(1).
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management)*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชัน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุริยา ช้องเสนาะ. (2558). *ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก*. กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- โสพิศ ภาชนะ. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- โสภณ สวดยุทธ. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 (2559). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2560-2564. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4: จังหวัดเชียงใหม่
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- _____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562. กรกฎาคม 2562. นครพนม: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- _____. (2562). นร-ครู รายโรงเรียน ขนาดเล็ก 166 โรงเรียน. 2 กรกฎาคม 2562. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- _____. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562. กรกฎาคม 2562. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.

- _____ (2562). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562–2565*. กรกฎาคม 2562. นครพนม: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____ (2562). *นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*.
- _____ (2562). *สพฐ. ประชุมการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*. 7 สิงหาคม 2562. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *15 รูปแบบการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 1 ปี 2544*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด. (342.02 ส 691ร) รัฐธรรมนูญ/รัฐธรรมนูญไทย
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2559). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2559–2563*. จังหวัดอุดรธานี
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษายาทาบทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อษรารักษ์ อุ๋นวิเศษ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังสนา เข้มไคร. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(3), 65–71.
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ๋นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอนก วิลาสังข์. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: ศูนย์วิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- 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.
- Glickman, C.D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Kenneth Tanner. (2010). *The influence of School Architecture on Academic Achievement*, *Journal of Education Administration*. 38(3), 309–330;
- KumKum, M. (2009). *Principles of management and organizational behavior*. McGraw–Hill : New York.
- Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practiccs*. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company.

- Maslow, A. (1970). *Human needs theory : Maslow's hierarchy of human needs*. In R.F. Craven & C. J. Hirle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- 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.
- Moseley, R. C. (2000). *Efficiency and effectiveness factors of small school in Missouri* Doctoral Dissertation, The University of Missouri–Columbia

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่า IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางนิภาวรรณ เดชบุญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. นายสุตใจ ยะภักดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหนองหวาย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. นางวรารัตน์ งามสนิท ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนแดง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
4. นางแพรวพรรณ อรุณไพโร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม
เขต 2
5. นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม
เขต 2
6. นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาล
บ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
7. นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านเหล่าศรีโพนโห้ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
8. นายปรีชา พิกุลศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านเหล่าหนาด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
9. นางวราภรณ์ งามสนิท ครูการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนแดง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
10. นางสาวนิภาพร วงษาเนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔



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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิภาวรรณ เดชบุญ

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

ด้วย นางสาวอรุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหนองหวาย

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

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๔

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวราภรณ์ งามสนธิ

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

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงเซา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุธะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อยทวย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาผักหมานาหมากแกว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเรียงทุ่งเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหนองหวาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๔๒๑๒๒๕๓๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงสะพัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยกเลิกใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตรื้อถอนให้นักศึกษาทำการรื้อถอนใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนตมหนองแสง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗



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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพหนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๗

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๒

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไม้ยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอรอุมา ไม้ยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางแพรวพรรณ อรุณไพโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๓

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าศรีโนนโพน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหนาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวารภรณ์ งามสนิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๗



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวนิภาพร วงษาเนาวิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๓๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓ 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 นางสาวอรอุมา ไมยวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๕๑ ๗๐๖๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันวิจัยและพัฒนา...สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา... โทร. IP. Phone ๒๖๓๓

ที่...๑๖๒๑.๐๘/๗๗๘... วันที่...๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง...การแจ้งผลการพิจารณาวันรองวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์...

เรียน นางสาวอรอมา ไมยวงค์

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม (ภาษาอังกฤษ) The Administrative Factors Affecting The Effectiveness Of Small School In The Office Of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๓ - ๐๓๕ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยทางการศึกษาที่ดำเนินการในสถาบัน หรือสถานที่ที่เป็นที่ยอมรับทางการศึกษา เช่น โครงการวิจัยการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพของเทคนิคการสอนที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การประเมินหลักสูตร วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน และประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นโครงการวิจัยประเมินระบบงาน โครงการวิจัยบริหารจัดการ และโครงการวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นโครงการวิจัยที่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้าผู้รับผิดชอบหน่วยงาน หรือองค์กร และมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาระบบหรือนโยบาย โดยการศึกษา ทดสอบ หรือ ประเมินระบบ การให้บริการ ประโยชน์ต่อสาธารณชน วิธีการรับผลประโยชน์หรือบริการ รวมทั้ง ความเป็นไปได้หรือทางเลือกของโครงการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



เลขที่ใบรับรอง ๐๓๕/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม (The Administrative Factors Affecting The Effectiveness Of Small School In The Office Of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอรุณา ไมยวงค์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุวิภาณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุวิภาณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา เพื่อนำไปวิเคราะห์และหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อทั้ง 3 ตอน ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

อรอุมา ไมยวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารโรงเรียน

ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

10 ถึง 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 2

สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องตาราง (5), (4), (3), (2) และ (1) ของใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง/ความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ซึ่งแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
दानบรรยาคาศและวัฒนธรรมองคการ						
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุม และสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม					
2	โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน					
3	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน					
7	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน					
ด้านภาวะผู้นำ						
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ					
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานด้วยความจริงใจ					
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูง และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
12	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้น โน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ					
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
17	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
18	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
19	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน					
20	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม					
21	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม					
22	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง					
23	โรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
24	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
25	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารโรงเรียนที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					
26	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณชน ชุมชน และท้องถิ่น					
27	โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน					
28	โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน					
29	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
30	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู เพื่อพัฒนาโรงเรียน					
31	โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					
32	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรมและวิธีการ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร					
33	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อ ประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					
34	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
ด้านการจูงใจ						
35	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของครู และบุคลากร					
36	โรงเรียนมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความ เป็นธรรม					
37	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
38	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
39	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความ ภาคภูมิใจ					
40	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัลประกาศเกียรติคุณหรือสวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์การ						
41	โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อการบริหารโรงเรียน					
42	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสายงานการบังคับบัญชาในโรงเรียน และการจัดกลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน					
43	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
44	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ					
45	ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา						
46	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้น และเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี					
47	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน					
48	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และอุปกรณ์ต่าง ๆ					
49	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเพียงพอ					
50	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
51	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
52	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
53	โรงเรียนนำเอาเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร					
54	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องตาราง (5), (4), (3), (2) และ (1) ช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง/ความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ซึ่งแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการ เรียนการสอน					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณา การเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่าง กลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม					

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพ จริงด้วยวิธีที่หลากหลาย					
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
11	โรงเรียนมีการจัดระบบและการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับ บริบทของโรงเรียน					
12	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ					
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการ พัฒนาระบบวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงบประมาณ						
15	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
16	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ					
17	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสม ในการเสนอของบประมาณ					
18	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการ อนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถ ตรวจสอบได้					
19	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน					
20	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการ เป็นข้อมูล ในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น					
21	โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากรทาง การศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน					
22	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือออมปี ให้เป็นตามที่กระทรวง การคลังกำหนด					
23	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ					
24	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของ สถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
25	โรงเรียนจัดระบบการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การ จัดหาพัสดุ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ การจัดซื้อ จัดจ้าง การควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุให้ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานบุคคล						
26	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
27	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
28	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ					
29	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
30	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม					
31	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครูและบุคลากร					
32	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ					
33	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม					
34	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู					
35	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารทั่วไป						
36	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู โดยพิจารณาตามข้อมูลและความจำเป็น					
37	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำ แผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพ					
38	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง เครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					
39	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ					
40	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์					
41	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการ ทางการศึกษาของสถานศึกษา					
42	โรงเรียนส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย โดยเน้นการ มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
43	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของ นักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและ การจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน					
44	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการ นักเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
46	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงานด้านการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
47	โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุม ภายใน					
48	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม**

.....

คำชี้แจง

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ควรพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบเกี่ยวกับข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 น้อยกว่า 10 ปี 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี 2.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 3.2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ									
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นสร้าง ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ									
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถสูงใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้น โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
18	โรงเรียนมีนโยบาย และ มาตรฐานในการพัฒนาครู และบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการ พัฒนาครูและบุคลากร ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการจัดสรร งบประมาณ เพื่อการพัฒนา บุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	โรงเรียนส่งเสริมให้ครู และ บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อตามความ ต้องการของบุคลากรและ ความจำเป็นของหน่วยงาน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีการนิเทศภายใน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
24	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการจัดหา และใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารโรงเรียนที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8 0	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8 0	ใช้ได้
29	โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์สะดวกต่อการใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการติดต่อสื่อสาร									
30	โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
33	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการจูงใจ									
35	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ความก้าวหน้าของครู และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมี ทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนให้มี กำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบงาน และมอบหมายงานตามความ สามารถของครูและบุคลากร ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้า หมายและเกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือ สวัสดิการต่าง ๆ แก่ครูและ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านโครงสร้างองค์การ									
41	โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อการ บริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารโรงเรียนจัดสายงาน การบังคับบัญชาในโรงเรียน และการจัดกลุ่มงานชัดเจนตาม จุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง การบริหารงานในโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติงานตรงตาม ความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงสร้าง การบริหารงานที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความ สะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา									
46	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้น และเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และอุปกรณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
50	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
51	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
52	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่มีความพร้อมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
53	โรงเรียนนำเอาเครื่องมือเทคนิค และวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	โรงเรียนมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ และ ทรัพยากรทางการศึกษาใน การดำเนินการตามแผนงาน และโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารวิชาการ									
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็น เครื่องมือในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8 0	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครู จัดทำแผนการเรียนรู้ และ จัดการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8 0	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการ เรียนการสอนโดยบูรณาการ เนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระ เดียวกันและระหว่างกลุ่ม สาระการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้น การประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครู มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นทั้งภายใน และภายนอก โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
11	โรงเรียนมีการจัดระบบ และการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการบริหารงบประมาณ									
15	โรงเรียนมีจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
16	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงานโครงการ เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	โรงเรียนจัดทำแผนระดม และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
22	โรงเรียนจัดระบบการบริหารเงิน ได้แก่ การเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี ให้เป็นตามที่กระทรวงการคลัง กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชีครบถ้วน ถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชี สำหรับหน่วยงานภาครัฐ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนจัดระบบการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดหาพัสดุ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานบุคคล									
26	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษา ดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแลส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
31	โรงเรียนจัดระบบการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัย และรักษาวินัยของครูและบุคลากรอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูโดยพิจารณาตามข้อมูลและความจำเป็น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารทั่วไป									
37	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย เชื้อต่อการใช้ประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
41	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการ บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	โรงเรียนส่งเสริม และประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	-1	+1	4	0.80	ใช้ได้
43	โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรมของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความต้องการของนักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
46	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ และรายงานด้านการจัด การศึกษาของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
47	โรงเรียนมีการวางแผน และ ดำเนินการจัดระบบ ควบคุม ภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .843	1	.631
	2	.673
	3	.642
	4	.540
	5	.426
	6	.664
	7	.634
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .426-.673		
ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .885	1	.601
	2	.339
	3	.605
	4	.536
	5	.701
	6	.476
	7	.753
	8	.727
	9	.752
	10	.687
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .339-.753		
ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900	1	.542
	2	.827
	3	.820
	4	.664
	5	.794
	6	.742
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .542-.827		

ตาราง 42 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .893	1	.682
	2	.755
	3	.695
	4	.803
	5	.700
	6	.645
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ ระหว่าง .645-803	1	.687
	2	.797
	3	.651
	4	.687
	5	.743
	6	.687
ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877	1	.535
	2	.625
	3	.329
	4	.595
	5	.550
	6	.723
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ ระหว่าง .329-.723	1	.533
	2	.692
	3	.747
	4	.730
	5	.812
	6	.812
ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .869	1	.543
	2	.587
	3	.665
	4	.635

ตาราง 42 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .429-.698	5	.504
	6	.698
	7	.429
	8	.687
	9	.683

จากตาราง 42 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เท่ากับ .942 มีค่า
อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .703-.877

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ประสิทธิผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
ด้านการบริหารวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954	1	.711	
	2	.701	
	3	.812	
	4	.630	
	5	.550	
	6	.804	
	7	.764	
	8	.775	
	9	.813	
	10	.804	
	11	.804	
	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .550-.818	12	.750
		13	.797
		14	.818
ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .944	1	.833	
	2	.786	
	3	.675	
	4	.761	
	5	.853	
	6	.610	
	7	.695	
	8	.823	
	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .610-.853	9	.766
		10	.769

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	11	.792
ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .938	1	.632
	2	.844
	3	.783
	4	.828
	5	.774
	6	.768
	7	.799
	8	.727
	9	.645
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ ระหว่าง .605-.844	10	.605
	11	.768
ด้านการบริหารทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .941	1	.828
	2	.734
	3	.739
	4	.625
	5	.528
	6	.672
	7	.826
	8	.727
	9	.779
	10	.750
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ ระหว่าง .528-.826	11	.819
	12	.753

จากตาราง 43 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมเท่ากับ .946

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .758-.899

สรุป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .764-.861

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.490	.20314
2	.784 ^b	.615	.613	.17694
3	.834 ^c	.695	.692	.15781
4	.850 ^d	.722	.719	.15082

a. Predictors: (Constant), AA8

b. Predictors: (Constant), AA8, AA5

c. Predictors: (Constant), AA8, AA5, AA2

d. Predictors: (Constant), AA8, AA5, AA2, AA7

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหาร
ทั่วไป

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.302	.29628
2	.613 ^b	.376	.372	.28108
3	.632 ^c	.399	.393	.27634

a. Predictors: (Constant), AA8

b. Predictors: (Constant), AA8, AA5

c. Predictors: (Constant), AA8, AA5, AA7

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	.123		17.819	.000
	AA8	.497	.028	.701	17.493	.000
2	(Constant)	1.446	.131		11.059	.000
	AA8	.358	.028	.504	12.623	.000
	AA5	.309	.031	.403	10.089	.000
3	(Constant)	.874	.133		6.588	.000
	AA8	.260	.027	.366	9.456	.000
	AA5	.276	.028	.360	10.007	.000
	AA2	.257	.028	.326	9.069	.000
4	(Constant)	.645	.133		4.843	.000
	AA8	.208	.028	.293	7.455	.000
	AA5	.241	.027	.314	8.887	.000
	AA2	.217	.028	.275	7.739	.000
	AA7	.179	.032	.214	5.560	.000

a. Dependent Variable: TOTLEBB

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหาร
ทั่วไป

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.213	.180		12.296	.000
	AA8	.488	.041	.552	11.781	.000
2	(Constant)	1.500	.208		7.220	.000
	AA8	.356	.045	.403	7.913	.000
	AA5	.293	.049	.306	6.018	.000
3	(Constant)	1.150	.228		5.046	.000
	AA8	.282	.049	.319	5.738	.000
	AA5	.249	.050	.260	5.018	.000
	AA7	.197	.057	.189	3.455	.001

a. Dependent Variable: BB4

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 6 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ 4 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางแพรวพรรณ อรุณไพโร
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สัมภาษณ์ 4 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์ 4 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายประวิทย์ จันทา
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธีระวุฒิ พันธุ์เวียง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าศรีโหนดใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายปรีชา พิgulศรี
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่าหนาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 5 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางวราภรณ์ งามสนิท
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 12 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวนิภาพร วงษาเนา
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 9 กุมภาพันธ์ 2564

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวอรอุมา ไมยวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 105 หมู่ 3 ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านพะทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านขามเปี้ย ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2551	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านเช่าพิทยาคม ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2554	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเช่าพิทยาคม ตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2559	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านพะทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านพะทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2