# ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**วิทยานิพนธ์**

**ของ**

**ฐิดาภา จันปุ่ม**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร**

**ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

**เมษายน 2564**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

# ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**วิทยานิพนธ์**

**ของ**

**ฐิดาภา จันปุ่ม**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร**
**ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
**เมษายน 2564**

**ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

# ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE

BY

THIDAPA CHANPUM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree of Education Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**

**ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**

**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ฐิดาภา จันปุ่ม

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

.....ประธานกรรมการสอบ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 9 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายณรงค์ โล่ห์คำ ดร.วิหาญ พละพร นางฉวีวรรณ มีสติ ดร.ชาติชาย ก่อคุณ นายกานต์ นักลำนายอุดม ส่วยโสภา นางวราภา สามาอาพัฒน์ นางขนิตา จันปุ่ม และนางหยาดทิพย์ ซีซอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 20/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนข้าพเจ้าตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

ฐิดาภา จันปุ่ม

**ชื่อเรื่อง** ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**ผู้วิจัย** ฐิดาภา จันปุ่ม

**กรรมการที่ปรึกษา** ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

**ปริญญา** ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

**สถาบัน** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ปีที่พิมพ์** 2564

# บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 339 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มี 2 ด้าน คือด้านที่ 1 ปัจจัยการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .977 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .513 – .863 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .958 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .269 – .884 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ t-test, One-Way ANOVA ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.929

6. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านงบประมาณด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหารและด้านชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.15545

7. ปัจจัยการบริหารที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเรียนรู้และเข้าใจงานวิชาการ 2) ด้านงบประมาณใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และให้เกิดมีประสิทธิภาพ 3) ด้านชุมชน ควรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรมีการกำหนดแนวทาง วางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 5) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีการปรับ วิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้

**คำสำคัญ :** ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิผลของโรงเรียน

**TITLE** Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools under Mukdahan Primary Educational Service Office

**AUTHOR** Thidapa Chanpum

**ADVISORS** Dr. Penphaka Panjana

Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra

**DEGREE** M.Ed. (Educational Administration)

**INSTITUTION** Sakon Nakhon Rajabhat University

**YEAR** 2021

# ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine administrative factors affecting effectiveness of schools under Mukdahan Primary Educational Service Office. The sample, obtained through multi-stage random sampling, were 113 administrators and 226 teachers, yielding a total of 339 participants from schools under Mukdahan Primary Educational Service Office in the academic year 2020. The research instrument for data collection was a set of rating scale questionnaires comprising two aspects: Aspect 1-administrative factors with the reliability of .977 and the discriminative power ranging between .513 and .863; Aspect 2-school effectiveness with the reliability of .958 and the discriminative power ranging between .269 and .884, The statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product- moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis

The findings were as follow:

1. The administrative factors affecting school effectiveness as perceived by school administrators and teachers, as a whole were at the highest level.

2. The administrative factors and school effectiveness as perceived by school administrators and teachers, as a whole were different at the .01 level of significance.

3. The administrative factors and school effectiveness as perceived by school administrators and teachers, classified by school sizes as a whole were different at the .01 level of significance.

4. The administrative factors and school effectiveness as perceived by school administrators and teachers, classified by work experience as a whole were different at the .01 level of significance.

5. The relationship between administrative factors and school effectiveness was positive and reached at a high level with the correlation coefficient of 0.929.

6. The administrative factors of schools consisting of media and technology, budget, building and environment, administrators, and community, as a whole were able to predict the school effectiveness at the .01 level of significance with the predictive power of 86.20 and the standard error of estimation of ± .15545.

7. The administrative factors involved five aspects needing improvement: 1) Administrators. School administrators should pursue professional development, take the instructional leadership roles, and develop academic affairs management skills; 2) Budget. School administrators should use resources wisely and cost–effectively; 3) Community. School administrators should attend workshops and training on academic affairs continuously; 4) Building and Environment. School administrators should establish guidelines for planning administrative management in terms of school buildings and environment; and 5) Media and Technology. School administrators should adjust learning approaches and promote instructional change by using computer technologies for learning.

**Keywords :** Administrative Factors, School Effectiveness

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | บทนำ | 1 |
| | ภูมิหลัง | 1 |
| | คำถามของการวิจัย | 7 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย | 8 |
| | สมมติฐานของการวิจัย | 9 |
| | ความสำคัญของการวิจัย | 9 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 10 |
| | กรอบแนวคิดของการวิจัย | 12 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ | 14 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| | หลักและทฤษฎีปัจจัยการบริหารโรงเรียน | 20 |
| | ความหมายของการบริหาร | 20 |
| | ความสำคัญของผู้บริหาร | 21 |
| | บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน | 21 |
| | ความหมายของการบริหารโรงเรียน | 23 |
| | ปัจจัยการบริหารโรงเรียน | 24 |
| | หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน | 52 |
| | ความหมายของประสิทธิผล | 52 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล | 53 |
| | ประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน | 54 |
| | บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร | 88 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 92 |
| | งานวิจัยในประเทศ | 92 |
| | งานวิจัยต่างประเทศ | 97 |

# สารบัญ (ต่อ)

**บทที่** **หน้า**


3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 101
ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ..... 102
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 109
การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 111
การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 112
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 113
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร ..... 115

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 117
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 117
การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 118
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 121
แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ..... 166

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 185
ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 185
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 186
การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 188
การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 188
สรุปผลการวิจัย ..... 189
อภิปรายผลการวิจัย ..... 194
ข้อเสนอแนะ ..... 203

# สารบัญ (ต่อ)

**บทที่** **หน้า**

บรรณานุกรม ..... 205

ภาคผนวก ..... 221

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ..... 223

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย ..... 227

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 237

ภาคคนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ และตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล..... 251

ภาคผนวก จ ภาพประกอบการสัมภาษณ์..... 257

ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 269

# บัญชีตาราง

**ตาราง** **หน้า**


1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา..... 31

2 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ..... 103

3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ... 103

4 แสดงรายชื่อ และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 104

5 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี..... 121

6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ..... 122

7 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารในด้านผู้บริหาร..... 123

8 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านครูผู้สอน ..... 124

9 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านงบประมาณ ..... 126

10 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านชุมชน ..... 127

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


11 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม..... 128

12 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านสื่อและเทคโนโลยี..... 129

13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร..... 130

14 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ..... 131

15 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานงบประมาณ..... 134

16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหารในด้านการบริหารงานบุคคล..... 136

17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไป..... 138

18 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร..... 141

19 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร..... 142

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 143

21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน 145

22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 147

23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 149

24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 151

25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกมุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 152

26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..... 155

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**

27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 156
28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 157
29 ผลการวิเคราะห์อำนายพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม..... 160
30 ผลการวิเคราะห์อำนายพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ..... 162
31 ผลการวิเคราะห์อำนายพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารงบประมาณ ..... 163
32 ผลการวิเคราะห์อำนายพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารงานบุคคล ..... 164
33 ผลการวิเคราะห์อำนายพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การบริหารงานทั่วไป ..... 165
34 การนำเสนอปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อนำมาหาแนวทางการพัฒนา ..... 167
35 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผู้บริหาร..... 170

# บัญชีตาราง (ต่อ)

**ตาราง** **หน้า**


36 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้าน ด้านงบประมาณ..... 173

37 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้าน ด้านชุมชน..... 176

38 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม..... 178

39 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี..... 182

# บัญชีภาพประกอบ

**ภาพประกอบ** **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 13
2 สัมภาษณ์ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 259
3 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักลำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย..... 259
4 สัมภาษณ์ นายอุดม ส่วยโสภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเตย ..... 260
5 สัมภาษณ์ นางหยาดทิพย์ ซีซอง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาอุดม..... 260

# บทที่ 1

# บทนำ

## ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังเพราะฉะนั้นกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้การศึกษาคือชีวิตและชีวิตคือการศึกษาอันจะนำมาซึ่งความเจริญงอกงามแห่งตนในทุก ๆ ด้าน ช่วยพัฒนาชีวิตคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและคุณธรรม บทบาทของการศึกษาจะแทรกซึมเข้าไปในกระบวนการถ่ายทอดค่านิยมและเจตคติให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่และมาตรฐานการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น นอกจากนี้การศึกษายังเป็นกระบวนการที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงสังคมให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอีกทางหนึ่งด้วย

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ซึ่งมีผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาไทยของต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นในกระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาและเพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจัดการศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด คุณธรรมของบุคคลเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 98) สอดคล้องกับ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 16) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมและจริยธรรมและสามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขสามารถพัฒนาตนเอง และร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารทุกคนมีความคาดหวังว่าจะบริหารจัดการโดยตั้งเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนแต่การที่จะทำให้โรงเรียนมีความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผลของโรงเรียนได้นั้น โรงเรียนต้องพึ่งปัจจัยสำคัญหลายอย่าง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติในโรงเรียนหรือหน่วยงานมากมาย ดังเช่น การบริหารงานงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ยังมีงานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติ เช่น งานประสานงาน งานนิเทศติดตามและประเมินผลงาน เป็นต้น ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลที่อยู่แวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งงานดังกล่าวถือว่าเป็นภาระหน้าที่และบทบาทสำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและความสำเร็จในการบริหารจัดการจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทักษะการเป็นผู้นำของผู้บริหารเองที่จะช่วยให้มีความสามารถในการแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่หลักได้ดี นอกจากนี้การนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์การและคนทำงานหรือบุคลากรในองค์การจะต้องมีความเชื่อศรัทธา ยึดมั่นในแบบแผน วัฒนธรรมและค่านิยม อันจะส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันก่อให้เกิดวัฒนธรรมในองค์การและวัฒนธรรมขององค์การ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมองค์การ ทำให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์การได้ง่ายกว่า ดังนั้น ถ้าหากองค์การมีวัฒนธรรมที่ดีแล้วจะส่งผลให้บรรยากาศขององค์การดีไปด้วย เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งมีผลต่อคุณภาพของงานและนำสู่ความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดีและในปัจจุบันการบริหารจัดการในองค์การจำเป็นต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารเข้ามาช่วย ดังนั้น การบริหารจัดการในองค์การ จำต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนขององค์การในการบริหารจัดการตั้งแต่การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานหรือปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถทำกิจกรรมทุกอย่างได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากทุกฝ่ายนั่นเองการรวมพลังดังกล่าวและในการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษาก็เช่นกัน จำเป็นต้องให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการบริหารจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับปรุงและส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิผล และมีความเข้มแข็งยั่งยืนต่อไป (ชยาธิศ กัญหา, 2550, หน้า 2) ในการบริหารโรงเรียนนั้นจะต้องอยู่ภายใต้กฎและข้อบังคับของสิทธิและความเสมอภาคของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 และฉบับปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพหรือผู้ที่อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับสิทธิและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดย ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มุ่งให้การจัดการศึกษาดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนนอกเหนือจากรัฐและเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 49 – 53) การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต

การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนในสังคมมีความรู้และมีคุณภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่ ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ว่าการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ต้องบริหารงานด้านวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคลากร และบริหารงานการบริหารทั่วไปและดำเนินการได้อย่างอิสระ คล่องตัวและรวดเร็ว โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการทำให้สถานศึกษาสามารถจัดหารายได้ ผลประโยชน์และระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้มากขึ้น ในขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ต้องมีการทำนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกฎหมายเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้แทนสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องใช้

แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไปตามที่ได้แถลงนโยบายมาตั้งแต่ พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า ค)

ประสิทธิผลของโรงเรียนคือความสำเร็จของการบริหารจัดการในงานต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ อันเกิดจากโรงเรียนมีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม โรงเรียนมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27)

ในการบริหารงานโรงเรียนแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนประกอบสำคัญในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุประกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณที่เพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่เพียงพอ โรงเรียนต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของแผนงานและโครงการ และต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดประสิทธิผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 18) สอดคล้องกับนักวิชาการได้นำเสนอองค์กระกอบของปัจจัยการบริหารโรงเรียนไว้หลายคน ดังเช่น เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 7 – 8) ได้ระบุปัจจัยในการบริหารมีปัจจัยด้านบุคลากร (man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

(management) ปัจจัยด้านบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ (material) ปัจจัยด้านบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (management information system : MIS) และเฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558, หน้า 71) ได้เสนอปัจจัยในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ มี 8 ประการ ดังนี้คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมพฤติกรรมการสอน คุณภาพการสอน วัฒนธรรมโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ส่วน กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังนี้ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การปฏิบัติตามนโยบาย และจิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้ ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยเทคโนโลยีการศึกษา ปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ ส่วนโสภิณ ม่วงทอง (2556, หน้า 24) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำบรรยากาศของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียน สอดคล้องกับที่ Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172) ได้เสนอปัจจัยสำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สอดคล้องกับ Smith and Tomlinson (1990, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172) ได้เสนอปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น) มีการสอนและมีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียนและยังสอดคล้องกับที่ Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) ได้เสนอปัจจัย 9 ปัจจัย คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในปัจจุบันจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป เหมือนกับโรงเรียนทุกแห่งที่

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารในทุกโรงเรียนต่างก็บริหารจัดการโรงเรียนตามแนวทางการบริหารจัดการที่กระทรวงศึกษาธิการได้วางไว้ ซึ่งบางโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือความสำเร็จในการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง บางโรงเรียนก็อยู่ในระดับปานกลางและระดับอื่น ๆ มากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยทางการบริหารของแต่ละโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสามารถในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างประหยัด คุ้มค่า โดยอาศัยความร่วมมือกับบุคลากรและใช้ปัจจัยทางการบริหารมาบริหารเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยการบริหารโรงเรียนคือองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบปัจจัยการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558, หน้า 71); กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158); จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า100); โสภิณ ม่วงทอง (2556, หน้า24); จิราวรรณ วัฒนะสุระ (2559, หน้า 73); วาสนา โพติยะ (2557, หน้า 53); Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Smith and Tomlinson (1990, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีการกำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้ปกครองและชุมชน เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ปัจจัยด้านงบประมาณที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบ มีการรายงานผลการใช้จ่ายเงินต่อคณะครู กรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน 4) ปัจจัยด้านชุมชนที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของโรงเรียนให้ชุมชนท้องถิ่นรับทราบอย่างทั่วถึงและหลายช่องทาง ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและคุณภาพผู้เรียน สร้างความตระหนักของการเป็นเจ้าของร่วมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน 5) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาส

ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อในการพัฒนาและดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีการสร้างบรรยากาศที่ให้บุคลากร มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยตระหนักและเล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งประสิทธิผลของโรงเรียน นำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนในการตอบสนองความต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง และสามารถปรับตัวได้เท่าทันสภาพการณ์ต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

3. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในหลายลักษณะ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. สามารถนำผลการวิจัยนี้ มาใช้เป็นแนวทางของการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับบริบทของสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1.1 ปัจจัยการบริหาร ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 7 – 8); เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558, หน้า 71); ศศิกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 9); กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158); พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 51); จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100); โสภิณ ม่วงทอง (2556, หน้า 24); จิราวรรณ วัฒนะสุระ (2559, หน้า 73); บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15); สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17); วาสนา โพติยะ (2557, หน้า 53); Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Smith and Tomlinson (1990, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) ซึ่งปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านผู้บริหาร
1.1.2 ด้านครูผู้สอน
1.1.3 ด้านงบประมาณ
1.1.4 ด้านชุมชน
1.1.5 ด้านอาคารสถานที่
1.1.6 ด้านสื่อและเทคโนโลยี

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนตามกฎกระทรวงที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

**2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 2,886 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 260 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประจำปีการศึกษา 2562 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan); (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 37 – 43) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 339 คน จำแนกเป็น

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 226 คน

**3. ตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านผู้บริหาร

3.2.1.2 ด้านครูผู้สอน

3.2.1.3 ด้านงบประมาณ

3.2.1.4 ด้านชุมชน

3.2.1.5 ด้านอาคารสถานที่

3.2.1.6 ด้านสื่อและเทคโนโลยี

3.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

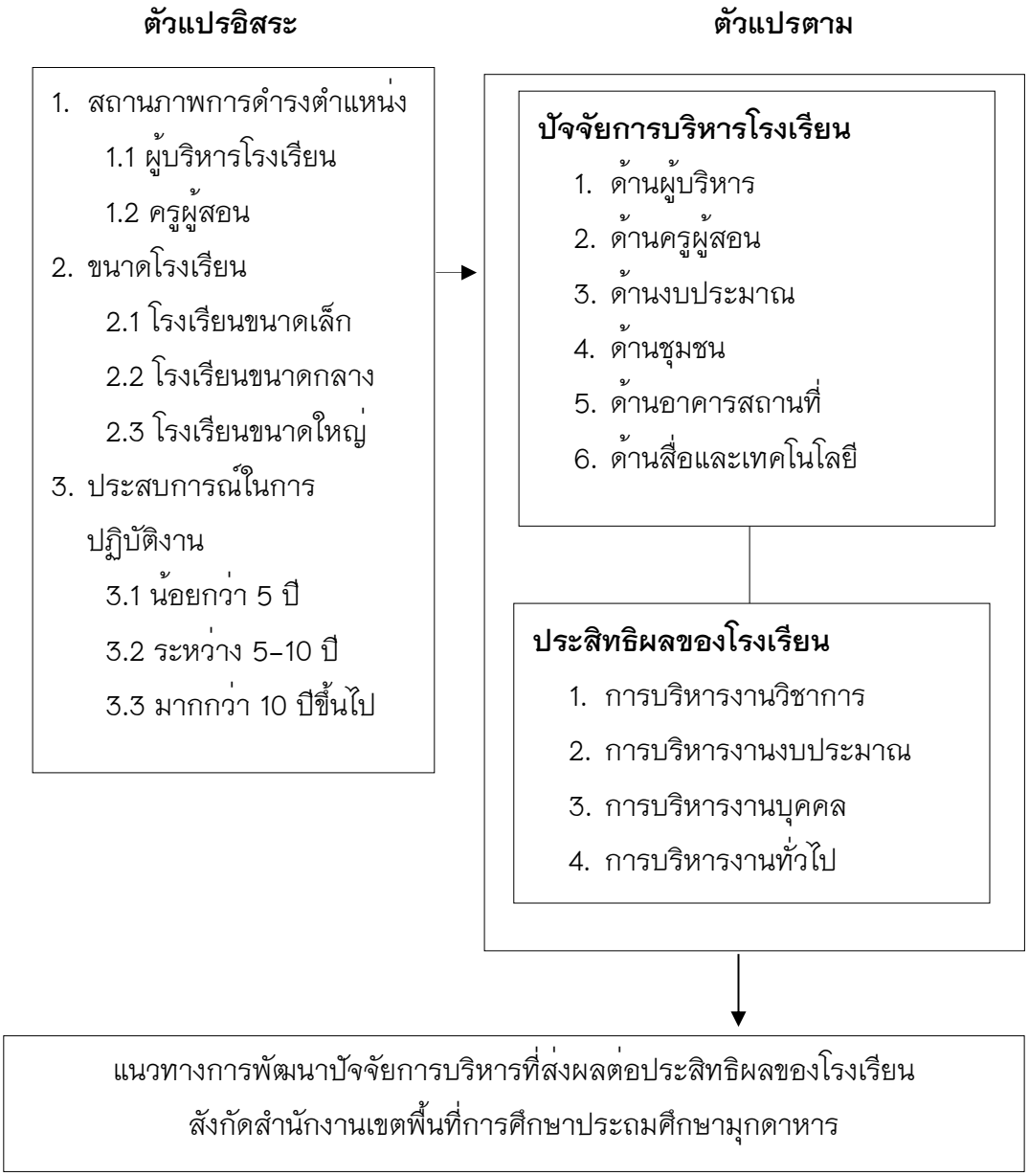
3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 7 – 8); เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558, หน้า 71); ศศิกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 9); กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158); พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 51); จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100); โสภิณ ม่วงทอง (2556, หน้า 24); จิราวรรณ วัฒนะสุระ (2559, หน้า 73); บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15); สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17); วาสนา โพติยะ (2557, หน้า 53); Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Smith and Tomlinson (1990, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172); Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) และ

ประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนตามกฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2552 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1




ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ โดยรวมที่นำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบกันในการบริหารโรงเรียนทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและพัฒนายิ่งขึ้น ที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ เป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานบุคคล

1.2 ด้านครูผู้สอน หมายถึง การดำเนินการของบุคลากรในโรงเรียนที่สำคัญ คือ ครูผู้สอนที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาและมีความถนัดหรือตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับหลักสูตร และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนในด้านงบประมาณ โดยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

งบประมาณทุกขั้นตอน และมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง

1.4 ด้านชุมชน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นถึงความสำคัญของชุมชน ให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการ เช่น ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียนทางด้านวิชาการ ชุมชนได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องหลายช่องทาง ชุมชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับโรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมถึงชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ และงานด้านอื่น

1.5 ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมาร่วมกันวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า จำนวนของอาคารเรียน และอาคารประกอบการมีเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างพอเพียงและดำเนินการลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน รวมถึงมีการกำหนดระเบียบการใช้และมีเจ้าหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกและพัสดุครุภัณฑ์

1.6 ด้านสื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้โรงเรียนมีสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอมีคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน มีการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาหรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีห้องสมุดที่จัดระบบหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า มีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้พร้อมใช้ อยู่ในสภาพใช้งานได้เป็นอย่างดี และมีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนาและเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ วัดได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ใน

การจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดังเช่น การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน และการจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินแประเภทต่าง ๆ การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน เป็นต้น

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

2.4 การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษาการดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การทำสำมโนผู้เรียน การรับนักเรียน เป็นต้น

ทั้งนี้ วัดได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือ

รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประจำปีการศึกษา 2562

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนและไม่ได้ดำรงตำแหน่งในข้อ 1 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประจำปีการศึกษา 2562

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ในสภาพการ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง โรงเรียนที่เป็นหน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึงโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบไปด้วย โรงเรียนจำนวน 246 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน หากพบว่า ด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบในด้านนั้นมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำผลการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ สรุป พร้อมทั้งเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. หลักและทฤษฎีปัจจัยการบริหารโรงเรียน
    1.1 ความหมายของการบริหาร
    1.2 ความสำคัญของผู้บริหาร
    1.3 บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน
    1.4 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
    1.5 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน
2. หลัก แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
    2.1 ความหมายของประสิทธิผล
    2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
    2.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
        2.3.1 การบริหารงานวิชาการ
        2.3.2 การบริหารงานงบประมาณ
        2.3.3 การบริหารงานบุคคล
        2.3.4 การบริหารงานทั่วไป
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

# หลักและทฤษฎีปัจจัยการบริหารโรงเรียน

**1. ความหมายของการบริหาร**

การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative Functions) มีนักวิชาการด้านการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำแทนกันได้ ได้แก่ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า “การบริหาร” เป็นการปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ คำว่า “การจัดการ” (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำ ต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การที่บุคลากรหรือกลุ่มของบุคลากร ร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

ประวิทย์ ไชยรักษ์ (2556, หน้า 18) การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดโรงเรียนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานภายในกระบวนการที่กำหนดอย่างมีแบบแผนเพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่อยุคสมัยและอยู่ภายใต้สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารเพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**2. ความสำคัญของผู้บริหาร**

ในสังคมใด ประเทศใด หน่วยงานใด เจริญก้าวหน้าไปเพียงใดหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบวินัยกฎเกณฑ์ตลอดจนสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การศึกษาย่อมดำเนินการไปได้ดีและสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาไม่ควรมองข้ามความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ในปัจจุบัน สังคมไทยเรากำลังต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำอย่างมาก ทั้งนี้เพราะสังคมไทยได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในการพัฒนาการปรับปรุงระบบการศึกษา ระบบการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะการศึกษาทำให้การพัฒนาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ในการที่จะพัฒนาคนนั้นต้องอาศัยระบบการศึกษาเข้ามาช่วยและผู้ที่จะให้ระบบการศึกษาพัฒนาไปด้วยดี คือ ผู้บริหารโรงเรียนต่าง ๆ และที่สำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นระดับพื้นฐานของการศึกษาเป็นแม่แบบที่จะกำหนดเด็กและเยาวชนของชาติให้ไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ผู้โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญในหลายสิ่งหลายอย่างภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงความสามารถของนักเรียน เป็นอันดับแรกของการพัฒนาคนในสังคม โดยการให้การศึกษาผู้ที่จะทำให้การศึกษาได้รับการพัฒนา คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนไปตามทิศทางแห่งการปฏิรูปการศึกษา

**3. บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน**

ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะว่าบทบาทดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสถานศึกษาโดยส่วนรวม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวใจของหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงสุด ภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีมาก บทบาทหน้าที่ในที่นี้ มีผู้กล่าวไว้หลายแบบด้วยกัน ดังนี้

สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการชุมชนและท้องถิ่น

2. จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบ การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียนชุมชนและท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกรบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. กำกับติดตามประเมินผลงานตามแผนงานโครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาและการดำเนินงานทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

8. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษาให้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

9. จัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

วาสนา โพติยะ (2557, หน้า 53) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีตั้งแต่การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามนโยบายระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมทั้งมีความประพฤติมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รวมทั้งมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ระบบการศึกษาของโรงเรียนและระบบการศึกษาของชาติในที่สุด

จิราวรรณ วัฒนะสุระ (2559, หน้า 73) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบหลายอย่างในการนำพาโรงเรียนให้อยู่รอดและมีคุณภาพมาตรฐานและจะต้องมีองค์ความรู้ หลักการทฤษฎี มีจริยธรรมในตนเองและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีบาทบาททั้งด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน

ด้านการตัดสินในการนิเทศการวางแผนและการจัดโรงเรียน การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนของโรงเรียน การประสานงาน การให้คำปรึกษา การบริหารทั้งคุณลักษณะและการบูรณาการคุณลักษณะเฉพาะทักษะ คุณลักษณะระดับพื้นฐานและลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้เป็นประธาน ผู้ประสานงาน ผู้คอยชี้นำกระตุ้นเตือนจูงใจ ติดตามผลและประเมินผล บทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน รู้วิธีนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางวิชาการ มีศาสตร์ด้านการดำเนินการอย่างเป็นระบบ คอยช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งขจัดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้หมดไปเข้าสังคมได้ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน เป็นนักริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจิตวิทยาสูงในการที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้นำหลักประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

**4. ความหมายของการบริหารโรงเรียน**

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังของชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความเจริญของประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการทุกอย่างภายในโรงเรียน

จรูญ มุ่งการนา (2550, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนเกิดขึ้นควบคู่กับการเกิดโรงเรียนโรงเรียนจะเกิดความสำเร็จมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ แม้จะมีทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่แต่หากไม่มีการบริหารที่ดี โรงเรียนนั้นก็จะไม่ประสบผลสำเร็จและยังอาจก่อให้เกิดปัญหาอีกหลายประการ

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรคำนึงถึงความสะดวกแก่ครูในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารในด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจหลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจ จัดการศึกษาให้ประชาชนหลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาดำเนินการ 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป

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

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทุกอย่างภายในโรงเรียนโดยเฉพาะการจัดประสบการณ์และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในโรงเรียน

**5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน**

5.1 ความหมายของปัจจัยการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารโรงเรียน ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่าปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง ทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่โรงเรียนนำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ซึ่งปัจจัยบริหารหรือทรัพยากรบริหาร (administrative resources)

จิราภา วิชาหาร (2550, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ การควบคุมงานและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

อัญชนา ถิ่นมาบแค (2545, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึงองค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในโรงเรียน สถานศึกษามีคุณภาพและพัฒนายิ่งขึ้น

5.2 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารโรงเรียน

นักวิชาการได้นำเสนอองค์กระกอบของปัจจัยการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 7 – 8) ได้ระบุปัจจัยในการบริหารว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (man)
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (management)
3. ปัจจัยด้านบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ (material)
4. ปัจจัยด้านบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (management information system: MIS)

เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2558, หน้า 71) ได้เสนอปัจจัยในการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้มี 8 ประการ คือ

1. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมพฤติกรรมการสอน
2. คุณภาพการสอน
3. วัฒนธรรมโรงเรียน
4. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ
5. พฤติกรรมการบริหาร

6. การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ

7. สภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ศศิกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 9) ได้เสนอปัจจัยในการบริหารโรงเรียนไว้ 9 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างที่เหมาะสมของโรงเรียน

2. การคิดอย่างเป็นระบบ

3. กลยุทธ์ของโรงเรียน

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน

5. การพัฒนาบุคลากร

6. การทำงานเป็นทีม

7. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

8. การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

9. การสร้างและถ่ายโอนความรู้

กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม

2. การเรียนการสอน

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. ภาวะผู้นำทางการศึกษา

5. การปฏิบัติตามนโยบาย

พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 51) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยการมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียน

3. ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน

4. ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียน

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน
5. ปัจจัยด้านทรัพยากร
6. ปัจจัยเทคโนโลยีการศึกษา
7. ปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ

โสภิณ ม่วงทอง (2556, หน้า 24) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 6 ปัจจัย คือ

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ
2. บรรยากาศของโรงเรียน
3. วัฒนธรรมของโรงเรียน
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ปัจจัยการสื่อสาร
6. ปัจจัยความผูกพันของครู

จิราวรรณ วัฒนะสุระ (2559, หน้า 73) ได้เสนอ ปัจจัยทางการบริหารว่า 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการทำงาน รู้วิธีนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. เป็นผู้มีศาสตร์ด้านการดำเนินการ ผู้บริหารต้องจัดดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน รวมทั้งขจัดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้หมดไป
4. ผู้บริหารมีบทบาทในฐานะนักพูดที่มีศิลป์ และนักฟังที่ดี
5. เป็นผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเข้าสังคมกับบุคลากร ครูอาจารย์ นักเรียน ประชาชน และชุมชน ตลอดจน ผู้นำทางศาสนาได้อย่างเหมาะสม
6. ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
7. สร้างศรัทธานิยม บทบาทนี้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลา

8. บทบาทนักริเริ่มและสร้างสรรค์

9. ใช้ความอดทน ใช้จิตวิทยาสูงในการที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียน

10. เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสร้างสรรค์จรรโลงศิลปวัฒนธรรม

11. เป็นผู้นำหลักประชาธิปไตย

12. ร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยที่ผู้บริหารการศึกษาทุกหน่วยทุกระดับมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าถึงหัวใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและมีการวางแผนที่แน่นอนเป็นระบบ

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 15) ได้เสนอ ปัจจัยทางการบริหารว่า ผู้บริหารมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ

2. มีแรงจูงใจ

3. มีการกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ

4. มีการควบคุมงานและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

5. มีการฝึกอบรม

สถิตชัย วรานนท์และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารว่า ผู้บริหารมีองค์ประกอบดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนบริบทและความต้องการชุมชนและท้องถิ่น

2. มีการจัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบ การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3. มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียนชุมชนและท้องถิ่น

4. มีการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกรบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ออกระเบียบข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

6. มีการกำกับติดตามประเมินผลงาน ตามแผนงานโครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. มีการพัฒนาและการดำเนินงานทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

8. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ปกครอง ดูแล บำรุงรักษาให้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

9. มีการจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. มีการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

วาสนา โพติยะ (2557, หน้า 53) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารว่าผู้บริหารมีองค์ประกอบดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามนโยบายระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2. มีความประพฤติมีการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

3. มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ระบบการศึกษาของโรงเรียนและระบบการศึกษาของชาติในที่สุด

Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172) ได้เสนอปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัยคือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย
3. การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนการพัฒนาและการตัดสินใจ
4. ความสามัคคีของคณะครู
5. เน้นการเรียนรู้การสอนที่ท้าทาย
6. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน
7. เน้นการเรียนการสอน
8. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
9. การบันทึกข้อมูลเพื่อการวงแผน และการประเมิน
10. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

11. กับวิถีชีวิตในโรงเรียน

12. มีบรรยากาศทางบวก

Smith and Tomlinson (1990, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172) ได้เสนอปัจจัย 4 ปัจจัย คือ

1. ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู

2. มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น)

3. มีการสอน

4. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน

Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) ได้เสนอปัจจัย 9 ปัจจัย คือ

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี

3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก

5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม

6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง

7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของนักวิชาการนักการศึกษา ทั้งไทยและต่างประเทศ รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักวิชาการนักการศึกษา

| ปัจจัยการบริหาร | นักการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ไปรมัย สโรบล (2550) | ณัฐพงศ์ ไชยมงคล (2557) | ศักดิ์ชัย นาคทอง (2558) | ธนศักดิ์ ใชยคำชาญ (2550) | นิรันดร์ ทนันไชย (2557) | พิมพ์ ธมนัฐ เตชะวณิช (2553) | ภัสรี เกษมงคล (2556) | ชัญญ์รัชฌ์ หมั่นเขตกิจ (2558) | ปิยะพงษ์ หนูเกิด (2556) | ไพบูลย์ เตชะวณิช (2556) | บัญชา ศิริเรืองชัย (2551) | ชัยรัตน์ หมื่นสิทธิ์ (2559) | อาสนา ไพติมะ (2557) | สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552) | Mortimora (1988) | Smithand Tomlison (1990) | Serqiovanni (2001) | | |
| 1. กระบวนการบริหาร | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 13 | 76 |
| 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | 12 | 71 |
| 3. โครงสร้างโรงเรียน | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 12 | 71 |
| 4. บุคลากร | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 11 | 65 |
| 5. บรรยากาศโรงเรียน | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | 10 | 59 |
| 6. สภาพแวดล้อมชุมชนท้องถิ่น | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 9 | 53 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | นักการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ประทีป สโรบล (2550) | ชมนาด โชงศรีและคณะ (2557) | เพ็ญพักตร์ เรืองเวชและคณะ (2558) | นางศศิธร ไชยคำหาญ (2550) | กรกช เนียมศิลาและคณะ (2557) | พิมพร ไชยตา และคณะ (2553) | ณัฐยา เกษบาลา (2556) | ชัชชัย ชัยเลิศและคณะ (2558) | ปานใจ หนูสังข์และคณะ (2556) | ไพฑูรย์ บางไทร (2556) | บุญฑิตา ศิริโยธิน (2551) | ชัชวรรณ ชนะวัฒน์และคณะ (2559) | วาสนา โพติยะ (2557) | สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552) | Mortimora (1988) | Smithand Tomlison (1990) | Serqiovanni (2001) | | |
| 7. งบประมาณทรัพยากรทางการบริหาร | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 9 | 53 |
| 8. นโยบายและการสื่อสาร | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 15 | 88 |
| 9. เทคโนโลยีและการสื่อสาร | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 9 | 53 |
| 10. วัฒนธรรมโรงเรียน | | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 7 | 41 |
| 11. พฤติกรรมและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน | | | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | 6 | 35 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | นักการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ณัฐปภา ลดาโรส (2550) | ณัฐพงษ์ ศิริสงฆ์ (2557) | ณัฐพล เหล่าอรุณ (2558) | ปัญหาศักดิ์ ธนศรุต (2550) | ณัฐพล พลสิงห์ (2557) | ณัฐพล เตชะ (2553) | ณัฐรี เกษตรจง (2556) | ณัฐวุฒิ หมั่นรัฐ (2558) | ณัฐวุฒิ หนองทองมาก (2556) | ไชยา เลขบุตร (2556) | นันทิกา ศิริอังกูร (2551) | ปรารถนา ระสุริยพันธุ์ (2559) | ปิยะ ไพฑูรย์ (2557) | สถิตย์ชัย วรานนท์ และอุณีย์ จำเมือง (2552) | Mortimora (1988) | Smithand Tomlison (1990) | Serqiovanni (2001) | | |
| 12. ระบบประกันคุณภาพ การศึกษา | | | | | | | | | | √ | | √ | √ | √ | | | | 4 | 23.5 |
| 13. การตัดสินใจของผู้บริหาร | | | | | | | √ | | | √ | √ | | | √ | | | | 4 | 17.5 |
| 14. ความผูกพันของบุคลากร | | | | | | √ | | | √ | | | √ | | | | | | 3 | 17.5 |
| 15. การทำงานเป็นทีม | | | √ | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 5.5 |
| 16. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารและครู | | | | | | | √ | | | | | | | | | | | 1 | 5.5 |

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่ได้ค่าร้อยละตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนี้ 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างของโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน 9) สภาพแวดล้อมชุมชนท้องถิ่น

ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ได้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรดังกล่าว มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบปัจจัยการบริหารที่มีความคล้ายกันและมีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมเข้าด้วยกันเป็นตัวแปรใหม่ที่เหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยบริหารได้ปัจจัย 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านชุมชน 5) ด้านอาคารสถานที่ และ 6) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ดังรายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

**1. ด้านผู้บริหาร**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการรวมลักษณะของตัวแปรที่มีความคล้ายกันและมีลักษณะใกล้เคียงกัน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) โครงสร้างของโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) กระบวนการบริหาร รวมเข้าด้วยกันเป็นตัวแปรใหม่ที่เหมาะสมเป็นปัจจัยด้านผู้บริหาร จึงสรุปองค์ประกอบย่อยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

นโยบายเป็นเป้าหมายและจุดเน้นของบุคลากรในโรงเรียนที่พึงพอใจร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน นโยบาย จะเป็นแนวทางสำหรับการคิดโดยกว้าง ๆ เป็นข้อความโดยทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการคิดของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ดังนั้น นโยบาย จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องเข้าใจ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ประกอบ คุณารักษ์ และคณะ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การวางแผนของโรงเรียนใดก็ตาม สิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา คือ การกำหนดนโยบายเพราะนโยบายเป็นเสมือนรากฐานของแผนงานทั้งหมด ส่วนระเบียบการปฏิบัติเป็นแนวทางของการกระทำไม่ใช่สำหรับความคิด ดังนั้น ระเบียบวิธีปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเป็นอย่างมากที่ให้คำแนะนำเป็นขั้นตอนว่าจะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องคำนึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน (Strategic Goal Setting)

2. การควบคุมและการปฏิบัติงานเป็นที่จำเป็น

3. การจัดหาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการประสานระบบและการประสานงาน ประกอบด้วย ระบบย่อย คือ ระบบผลิต ระบบสนับสนุน ระบบรักษาสภาพระบบปรับตัวและระบบบริหาร ดังนั้น บทบาทสำคัญในการบริหารเพื่อประสิทธิผลสำคัญของโรงเรียนจะต้องบำรุงรักษาและประสานระบบย่อย ๆ ต่าง ๆ เหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Untied Whole) เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยแต่ละระบบจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะต้องรักษาสภาพไว้ แต่อย่างไรก็ตามในบางโอกาสนโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยการนำสู่พฤติกรรมบั่นทอนการทำงาน (Dysfunctional) เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินความจำเป็นหรืออุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่และการปรับตัวของโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารการศึกษาจำต้องระมัดระวังการใช้นโยบายให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็นเครื่องมือควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล หากจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้บริหารการศึกษาก็จักต้องพยายามแสวงหาเทคนิคในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลโรงเรียนในที่สุด

กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 11) กล่าวว่า การปฏิบัติตามนโยบายนั้น หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้นโยบายบรรลุตามเป้าหมาย

จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติหมายถึง การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจการวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การนำโยบายไปสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐาน การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน

ดังนั้นจึงสรุปปัจจัยนโยบายสู่การปฏิบัติ คือ การกำหนดนโยบายเพื่อเป้าหมายและจุดเน้นของบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมายการควบคุมและการปฏิบัติงานการจัดหาและการใช้ทรัพยากรสำหรับผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในนโยบายต่าง ๆ ได้การปฏิบัติเป็นการลงมือกระทำที่มีแนวปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นขั้นเป็นตอนจนทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการกระทำของผู้บริหารการศึกษาที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจริงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Tead (1970, p. 20 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ สู่สุข, 2551, หน้า33) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นภาวะที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการซึ่งมีข้อสรุปที่น่าสนใจและสำคัญได้ 12 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล 2) ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนขึ้น 3) คุณภาพความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มจะต้องเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์การติดต่อสื่อสารความเห็นอกเห็นใจการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน 4) ความเป็นผู้นำ 5) ความคิดของผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ 6) บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และคนอื่นยอมรับ ย่อมจะกลายเป็นผู้นำได้ในที่สุด 7) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนหรือสถาบันขึ้นอยู่กับผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดโรงเรียน การจัดโปรแกรม การสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียน 8) ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้องและมีความสำคัญว่า วินิจฉัยสั่งการในงานประจำของโรงเรียน 9) การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำย่อมแสดงว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจตามมาด้วย 10) ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวแร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม 11) ผู้นำมิใช่ผู้ตัดสินหลักเกณฑ์ของกลุ่มแต่กลุ่ม จะกำหนดหลักเกณฑ์เอง 12) ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำนั้นวัดได้ โดยผลผลิตของโรงเรียนหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำของโรงเรียนจะต้องมีภาระหน้าที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่งและมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้นั้น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้

ปราณี สาไพรวัน (2558, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจการริเริ่มและการประสานงานภาวะผู้นำทางการศึกษาต้องมีลักษณะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักการเหตุผลในการบริหาร มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่นใจกว้างเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการคิดปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีศักยภาพในการจัดระบบการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้มุ่งพัฒนาโดยองค์รวม ตระหนักในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เกิดประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นไปเพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากทางราชการสามารถนำบุคคลอื่นร่วมกันทำงานไปสู่เป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำ คือ การกระทำของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารมีความเห็นอกเห็นใจและสามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลาย ๆ สถานการณ์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีความเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับก่อนหลังได้อย่างดี สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จากผลผลิตของโรงเรียนหรือวัดได้จากการที่งานบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 โครงสร้างของโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของโครงสร้างของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 228) กล่าวว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำการกำหนดความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อที่จะทำให้โรงเรียนเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่อไปนี้คือ

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. ความชำนาญเฉพาะอย่าง
3. ความเป็นทางการ
4. ช่วงการบังคับบัญชา
5. ขนาดของโรงเรียน
6. ขนาดของหน่วยงาน

จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 11) ให้ความหมายของโครงสร้างโรงเรียน หมายถึง การจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน จัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคลและบริหารทั่วไป ไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ลักษณะโครงสร้างโรงเรียน คือ สายงานการบังคับบัญชาในโรงเรียนที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่อยู่ภายในโรงเรียน ซึ่งมีการวางแผนงานและมีการกำหนดการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่แบ่งกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนหรือแนวทางในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัย ได้สรุปไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 10 – 12) ได้ให้แนวทางในการบริหารจัดการในระดับสถานศึกษา ซึ่งมีแนวการบริหารเชิงระบบไว้ดังนี้

1. การบริหารเชิงระบบ ประกอบด้วย

1.1 การวางแผน เป็นการวงระบบซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุดจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงาน เป็นกระบวนการแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติเป็นมาตรฐานและบันทึกการทำงานเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบและประเมินตนเองให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ และเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพรวมของโรงเรียนทั้งระบบ

1.2 การดำเนินงาน (Do) เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกคนโดยใช้กระบวนการ วิธีการและบันทึกบุคคลภายในองค์กรที่รับผิดชอบในระบบย่อยจะปฏิบัติและบันทึกต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน

1.3 การตรวจสอบ/การประเมิน (Check) เป็นการประเมินตนเองร่วมการประเมินหรือตระเตรียมการประเมินภายในระหว่างบุคคล ระหว่างทีมย่อยในโรงเรียน

1.4 การปรับปรุงพัฒนา (act) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนางานซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ วิธีการ ปัจจัยหรือการบันทึกให้ดีขึ้นจนระบบคุณภาพโรงเรียนดีขึ้น เป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

2.1 ทีมนำ ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของจัดทำแผนกลยุทธ์การควบคุม กำกับติดตามและสนับสนุนเสริมสร้างพลังร่วม empowerment เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทีมสนับสนุน เป็นทีมหลักในการสนับสนุนประสานงานด้านวิชาการและอื่น ๆ ให้เกิดการสร้างระบบคุณภาพขึ้น ทีมสนับสนุนเป็นใครขึ้นอยู่กับการพัฒนาระบบว่ามีจุดเน้นที่ระบบใด เช่น ทีมสนับสนุนหลักในการสนับสนุนประสานงานด้านวิชาการและอื่น ๆ ให้เกิดการสร้างระบบคุณภาพขึ้น ทีมสนับสนุนเป็นใครขึ้นอยู่กับการพัฒนาระบบว่า มีจุดเน้นที่ระบบใด เช่น ทีมสนับสนุนของระบบการดูแลนักเรียน

2.3 ทำเป็นทีมสมาชิกรับผิดชอบการทำงานโดยตรง เช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ทีมระดับชั้นครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่จะทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินของตนด้วย เกิดแนวทางที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำได้ทั้งในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนโดยมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ไม่ใช่การสั่งการหรือบังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละส่วน คือ ความรู้สึกที่ดีไม่ต้องกังวลเรื่องตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

4. การนิเทศติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปใช้ปรับปรุงต่อไป การนิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ควรดำเนินการให้เป็นระบบและเป็นขั้นตอนเริ่มต้นจากการวางแผน (plan) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือวิธีการกำหนดแผนงาน/แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือวิธีการกำหนดแผนงาน แต่งตั้ง

คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือวิธีการ กำหนดแผนงาน ปฏิทิน คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือวิธีการกำหนดแผนงานปฏิทินขั้นตอนต่อไป เป็นการดำเนินงานตามที่แพทย์กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริงและขั้นตอนต่อไป เป็นการตรวจสอบเช็ค (act) นำผลการประเมินมาปรับปรุงและดำเนินการตามแผนใหม่อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 45 – 48) ได้เสนอวิธีการบริหารระบบคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และการจัดการระบบย่อยให้เกิดคุณภาพทุกระบบควรดำเนินการตามวงจร PDCA ได้แก่

การวางแผน (Planning) เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการมาตรฐานแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน และการบันทึกการทำงานทุกขั้นตอนให้เป็นปัจจุบันข้อมูลจากบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบ ประเมินตนเองและให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของระบบย่อยนาน ๆ หลายระบบย่อย ก็จะเห็นคุณภาพรวมของระบบโรงเรียนทั้งหมด

การทำงานตามระบบ (Doing) เป็นการประเมินตนเองร่วมกันเสมอหรือผลัดเปลี่ยนการประเมินภายในระหว่างบุคคล ระหว่างทีมย่อยในโรงเรียน

การตรวจสอบหรือการประเมินผล (Check) เป็นการประเมินตนเองร่วมการประเมินหรือการเตรียมการประเมินภายในระหว่างบุคคลระหว่างทีมย่อยในโรงเรียน

การปรับปรุงพัฒนา (Action) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจจะแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ วิธีการ ปัจจัยหรือการบันทึกให้ดีขึ้น จนระบบคุณภาพเป็นระบบที่สมบูรณ์หรือวงจรคุณภาพเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหาร คือ การทำงานที่มีขั้นตอนในการจัดการที่ดี คือ การวางแผนการจัดโรงเรียนมีการบังคับบัญชา สั่งการและมีการประสานงานเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้การทำงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังมีการควบคุมตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน โดยการกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนดำเนินงานตามแบบแผน และมีวิธีการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากประเด็นองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่รวมเป็นตัวแปรด้านผู้บริหารนั้น จึงสรุปได้ว่า ด้านผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งผู้บริหารในที่นี้ หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยลักษณะที่ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ เป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีการวางแผนปฏิบัติงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานบุคคล

**2. ด้านครูผู้สอน**

ครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยด้านครูผู้สอนดังนี้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคือ การที่ครูหรือบุคคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาสถานศึกษาและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามพันธกิจเป้าหมายของสถานศึกษา

Steers (1977, หน้า 115) เสนอว่า บุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนก็คือ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียน มีดังนี้

1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกในโรงเรียนนั้น

1.2 ความเต็มใจที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ

1.3 มีความเชื่อยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน

2. การปฏิบัติงานตามบทบาทซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถหลักเฉพาะตัวและความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้ เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อโรงเรียน

2.2 ความชัดเจนและบทบาทในการยอมรับ คือ ความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายความชัดเจนของบทบาทและข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้นทั้งยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรหรือครูผู้สอน คือ คน หรือ กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ กลุ่ม ภายในโรงเรียนที่แสดงออกมีผลต่อประสิทธิผลต่อโรงเรียนในเรื่องลักษณะของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงเรียน คือ พฤติกรรมของคนในโรงเรียนนั้นเอง ซึ่งมีพฤติกรรมที่สำคัญที่โรงเรียนจะได้รับการตอบสนองจากคนในโรงเรียนเพื่อโรงเรียนจะสามารถมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ ส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การคาดคะเนทั้งในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้ในแง่ของคน ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถดังนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิผลได้หรือไม่ไม่ได้หมายความเพียงว่าสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มใจแต่จะต้องปฏิบัติงาน

จึงสรุปได้ว่า ด้านครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ในด้านครูผู้สอนในที่นี้หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป สามารถจัดการเรียนรู้ตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาและมีความถนัดหรือตรงตามความต้องการมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

**3. ด้านงบประมาณ**

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณดังนี้

สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร จะมีการจัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบ การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ประสิทธิ์ หัตถศิลป์ (2551, หน้า 12 – 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณหลายประการ คือ งบประมาณ หมายถึง แผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเงิน ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวเลขไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาล หรือธุรกิจเอกชนและให้ความหมายอีกว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลจัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับและรายจ่ายตามโครงการต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดว่าจะทำในปีต่อไปโดยกำหนดจำนวนเงินที่จะใช้จ่ายแต่ละโครงการว่าเท่าใดและจะหาจากทางไหนเพื่อใช้จ่ายโครงการนั้น ๆ ดังนั้น งบประมาณ จึงหมายถึง แผนดำเนินงานของรัฐบาลที่แสดงรายจ่ายตามวัตถุประสงค์ พร้อมจำนวนรายรับและแหล่งที่มาของรายรับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นการประมาณหรือคาดคะเนกิจกรรมโครงการตลอดจนค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงสรุปความหมายของงบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่ง รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนเป็นการประมาณการรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงิน แนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงาน สามารถนำเงินงบประมาณ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ มีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2. ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพจะสามารถพัฒนาให้เกิดความ

เจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น เป็นโครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากร หรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปี พร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบลักษณะของงบประมาณที่ดี

งบประมาณที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ควรจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. เป็นศูนย์รวมของเงินงบประมาณทั้งหมด ปกติการใช้จ่ายเงินงบประมาณควรจะใช้จ่ายและพิจารณาจากศูนย์หรือแหล่งรวมเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบการใช้จ่ายในแต่ละรายการหรือทุกโครงการว่ารายการใดมีความสำคัญจำเป็นมากน้อยกว่ากัน หากรายการใดมีความสำคัญและจำเป็นมากก็ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณจ่ายมาก ทั้งนี้ เพื่อความยุติธรรมในการจัดสรรเงินงบประมาณ ทุกโครงการควรมีสิทธิเท่า ๆ กันในการเสนอเข้ารับการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณพร้อมกัน เพื่อจะได้มีการประสานงานและโครงการเข้าด้วยกันป้องกันมิให้มีการทำงานหรือโครงการซ้ำซ้อนอันจะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ดังนั้น จึงไม่ควรแยกการพิจารณางบประมาณไว้ในหลาย ๆ จุดหรือหลายครั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดการพิจารณาที่ต่างกันและไม่ยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามในบางโอกาสก็ยังมีความจำเป็นที่

จะต้องแยกตั้งเงินไว้ต่างหาก เป็นงบพิเศษนอกเหนือจากงบประมาณ เช่น งบกลางงบราชการลับ ซึ่งถ้ามีจำนวนไม่มากเกินไป ก็มักจะไม่เป็นภัยทั้งยังช่วยให้เกิดความสะดวกบางอย่างด้วย

2. มีลักษณะของการพัฒนาเป็นหลักงบประมาณที่ดีควรจะดำเนินการจัดสรรโดยยึดหลักการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นหลัก ทั้งนี้เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด จึงควรมีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามหลักการพัฒนาที่ดีว่าด้านไหนควรมาก่อนหลังตามสถานการณ์และความจำเป็น

3. การกำหนดเงินต้องสอดคล้องกับปัจจัยในการทำงาน การจัดงบประมาณในแผนงานต้องมีความเหมาะสมให้งานนั้น ๆ สามารถจัดทำกิจกรรมได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับต้องสอดคล้องกับงบประมาณและความเป็นไปได้

4. มีลักษณะที่สามารถตรวจสอบได้หรือเป็นเครื่องมือที่จะใช้ตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานได้การจัดงบประมาณในแผนงานต่าง ๆ ควรมีรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างพอเพียงและเกิดผลเป็นรูปธรรม

5. มีระยะการดำเนินงานที่เหมาะสม ตามปกติงบประมาณที่ดีควรมีระยะเวลาเหมาะสมตามสถานการณ์ไม่สั้นไม่ยาวเกินไป โดยทั่วไปจะใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปีการเริ่มต้นใช้งบประมาณ จะเริ่มในเดือนใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น งบประมาณแผ่นดิน เริ่มเดือนตุลาคมถึงเดือนกันยายนของปีต่อไป งบประมาณเงินรายได้ของสถานศึกษาใช้ตามปีการศึกษา เป็นต้น

6. มีลักษณะช่วยให้เกิดการประหยัด ในการทำงบประมาณควรพยายามให้การใช้จ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ ได้ผลเต็มเม็ดเต็มหน่วย โดยพยายามไม่ให้มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็นฟุ่มเฟือยหรือเป็นการใช้จ่ายที่สูญเปล่าไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

7. มีลักษณะชัดเจน งบประมาณที่ดีควรมีความชัดเจนเข้าใจง่าย เน้นถึงความสำคัญแต่ละโครงการได้ดี ไม่คลุมเครือ ง่ายต่อการพิจารณา วิเคราะห์และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปปฏิบัติด้วย

8. มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ งบประมาณที่ดีจะต้องเป็นงบประมาณที่มีความถูกต้อง ทั้งในรายละเอียดทั้งในด้านตัวเลขและรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ หากงบประมาณมีข้อบกพร่องในด้านความถูกต้อง ซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดพลาดหรือความไม่รอบคอบก็ตามอาจเกิดผลเสียหายขึ้นได้และต่อไปงบประมาณอาจไม่รับความเชื่อถือ

9. จะต้องเปิดเผยได้ งบประมาณที่ดีจะต้องมีลักษณะที่สามารถจะเปิดเผยแก่สาธารณะหรือผู้เกี่ยวข้องทราบได้ ไม่ถือเป็นความลับเพราะการเปิดเผยเป็นการแสดงถึงความบริสุทธิ์ และโปร่งใสในการบริหารหน่วยงาน

10. มีความยืดหยุ่น งบประมาณที่ดีควรจะยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น หากจัดวางงบประมาณไว้อย่างเคร่งครัดจนขยับไม่ได้ อาจจะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน เพราะลักษณะของการทำงบประมาณเป็นการวางแผนการทำงานในอนาคต ซึ่งอาจมีปัจจุบันอื่นมากระทบทำให้การบริหารงบประมาณผิดพลาดและอย่างไรก็ตามถ้ามีความยืดหยุ่นมาก ก็อาจเกิดปัญหาการใช้งบประมาณที่ไม่มีประสิทธิภาพ

11. มีความเชื่อถือได้ในแง่ความบริสุทธิ์ งบประมาณที่ดีต้องสามารถตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการทุจริต ซึ่งช่วยให้เกิดความเชื่อถือได้ประหยัดและตรงตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป งบประมาณที่ดี ต้องเป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพอีกทั้งเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งาน และผลงานของหน่วยงานเนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงาน และงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการ 1) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน 2) มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น 3) เปิดโอกาสให้ครูและ

บุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทุกขั้นตอน 4) โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง เป็นต้น

**4. ด้านชุมชน**

ชุมชน เป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนทั้งที่อยู่ภายนอกและภายในโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีการจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงปัจจัยด้านชุมชน ไว้ดังนี้

ทรรศนีย์ วราห์คำ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนและพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงามร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุ อุปกรณ์ เสริมสร้างการพัฒนาการเรียนรู้อย่างหลากหลายมีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ (2550, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศที่ดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารว่า ผู้บริหารมีควรสำรวจความต้องการชุมชนและท้องถิ่น มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียนชุมชนและท้องถิ่น มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

Serglovanni (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 171) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่มส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

จึงสรุปได้ว่า ด้านชุมชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียน

ที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการ เช่น ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้าน เป็นวิทยากรในการให้ความรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียนทางด้านวิชาการ ชุมชนได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องหลายช่องทาง ชุมชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับโรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ และงานด้านอื่น เป็นต้น

**5. ด้านอาคารสถานที่**

ด้านอาคารสถานที่เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานและบรรยากาศทางวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนมีความพร้อมของอาคารสถานที่ เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน มีห้องเรียนครบชั้น มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องพักครู โรงรถ ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงอาหาร โรงฝึกงานและรั้วรอบขอบชิด มีประตูปิดเปิด เข้าออกสะดวกสบายและปลอดภัยก็จะสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ เกิดประสิทธิผล มีนักวิชาการ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อคือ การสร้างบรรยากาศการบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ศศิกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 9) กล่าวว่าโครงสร้างที่เหมาะสมของโรงเรียน การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน การสร้างและถ่ายโอนความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร

พิมพร ไชยตา (2552, หน้า 51) ได้สรุปว่าปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยการมีส่วนร่วม ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียน ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียน และปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง (2552, หน้า 17) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ว่ามีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ปกครอง ดูแล บำรุงรักษาให้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

กรุณา ภู่มะลิ (2557, หน้า 158) ได้เสนอว่าปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนจะเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และภาวะผู้นำทางการศึกษา

จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100) ได้เสนอ ปัจจัยทางการบริหารไว้ว่าจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยเทคโนโลยีการศึกษา ปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ

Mortimore (1988, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 172) ได้เสนอปัจจัยการบริหารสำคัญ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน เน้นการเรียนการสอนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกับวิถีชีวิตในโรงเรียน มีบรรยากาศทางบวก อาคารสถานที่ที่มีความพร้อมและบุคลากรภายในอาคารสถานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน โดยต้องประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศการบริหาร จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของโรงเรียนและถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหาร วิธีสร้างบรรยากาศที่ดีที่สุด คือ การดำเนินงานที่ให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จของเป้าหมาย (Goal attainment) แต่ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน มีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาแก่นักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรและ 2) วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมโรงเรียนถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนก้าวหน้าและส่งผลให้โรงเรียนได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น โรงเรียนทุกประเภทจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาโรงเรียนอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดีอันนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวของโรงเรียน

Gordon (1990, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่รวมเอาข้อสมมติความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกของ

โรงเรียนมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Moorherad & Griffin (1995, p. 440) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาความเชื่อถือ ศรัทธา ร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในโรงเรียนนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาม เรื่องราวและภาษาพิเศษ ฯลฯ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีอาคารเรียนและอาคารประกอบการเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียนและจัดกิจกรรม มีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างพอเพียงและดำเนินการลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์เรียบร้อยเป็นปัจจุบันมีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและมีการกำหนดระเบียบการใช้และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกและพัสดุครุภัณฑ์

**6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี**

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 7 – 8) ได้ระบุปัจจัยในการบริหารมีปัจจัยด้านบุคลากร (man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (management) ปัจจัยด้านบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ (material) ปัจจัยด้านบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (management information system : MIS)

จิรวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 100) ได้เสนอ ปัจจัยทางการบริหารไว้ 6 ประการ ดังนี้ ปัจจัยเทคโนโลยีการศึกษาและต้องมีปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ

จึงอาจกล่าวได้ว่า สื่อและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยการบริหารที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อยในการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีตั้งแต่การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพราะสังคมมนุษย์มีการพัฒนาเข้าสู่โลกยุคสังคมฐานข้อมูล ด้วยการทำงานกับเทคโนโลยีการใช้ข้อมูลข่าวสารและอุปกรณ์ความ

เจริญก้าวหน้าของวิทยาการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Informational Communication Technology – ICT) ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างกว้างขวาง และรวดเร็วในทุกระดับ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อันมีผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ในปัจจุบัน เป็นข้อเท็จจริงสำหรับใช้เป็นอนุมานหาความเป็นจริงหรือการคำนวณ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2545, หน้า 173) นอกจากนี้ ผลกระทบที่สำคัญจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ที่มีต่อโรงเรียนและการเรียนรู้ในโรงเรียน มี 6 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานทั้งในด้านการผลิต การประสานงานและการบริหาร 2) การประสานหน้าที่ทางธุรกิจเข้าด้วยกัน ซึ่งทำได้ในทุกระดับทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน 3) การเปลี่ยนแปลงทางบรรยากาศในการแข่งขันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการทำหน้าที่ตรวจสอบและติดตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ล่วงหน้า 4) โอกาสเชิงกลยุทธ์ใหม่ ๆ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนสำคัญในการทำหน้าที่ตรวจสอบ และติดตามสภาพแวดล้อมทางธุรกิจซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ พันธกิจและการดำเนินงานของตนได้ง่ายขึ้น ช่วยลดต้นทุนในการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพของข้อมูลใหม่ ๆ 5) การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและโครงสร้างโรงเรียนทำให้โรงเรียนสามารถสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ได้ ทำให้เกิดการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำให้การถ่ายโอนข้อมูลและการตัดสินในดำเนินไปได้รวดเร็วและ 6) การปฏิรูปโรงเรียนโดยผู้บริหารเพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและก้าวต่อไปในการแข่งขันระดับโลกได้ จะเห็นได้ว่าการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและคุณภาพคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า สามารถใช้งานได้ตรงตามความต้องการและทันเวลา ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย สามารถเรียนได้จากที่ไกล ๆ สามารถปรับเข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนได้และสามารถดึงมาใช้เรียกกลับคืนได้เมื่อต้องการ เมื่อโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้โรงเรียนสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอมี

คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน มีนวัตกรรมทางการศึกษาหรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีห้องสมุดจัดหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า มีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี มีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา และเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ โดยรวมที่นำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบกันในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านชุมชน 5) ด้านอาคารสถานที่และ 6) ด้านสื่อและเทคโนโลยี

## หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ดังนี้

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่แล้ว “จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์”

ดำรงศักดิ์ สุดเสน่ห์ (2551, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Fiedler (1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1997, p. 555) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความหมายของประสิทธิผลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

**2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล**

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้ โรงเรียน หมายถึง หน่วยงานที่มีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม บูรณาการผสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงาน ให้โรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดกระทั่งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

วิโรจน์ ยี่ขอ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ประสิทธิผลในโรงเรียนนอกจากโรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว โรงเรียนจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดเอาไว้

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

อมรรัตน์ เมืองทะ (2553, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้หน่วยงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

Hoy & Miskel (2008, p. 397) ได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนและได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมายความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในชีวิต

จากความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป

**3. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวง ได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ จัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรมคุณธรรมและวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็กปลูกฝัง การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยใช้สังคมทุกภาคส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

3.1 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข การดำเนินงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันจะ

นำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการ จากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการการเรียนโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียน

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาหรือดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐาน เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียน และช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเองโดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่องพิการและการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก

4.2 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรการจัดกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน ตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ หลักสูตรสถานศึกษา

4.4 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนและมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัด ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 การวัด ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดประเมินผลเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้อ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี/รายภาค การผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียนครูและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดการจัดการหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยาบริการ (Resource Center) สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น การจัดเส้นทางแผนที่และระบบการเชื่อมโยง เครือข่ายห้องสมุด ประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครู ได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยา การแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแลกำกับนิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและเข้าใจอันดี ระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชนในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยการจัดโครงสร้างบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์ เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาของ เดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่า วงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

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

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยากรต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์อื่น

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่าการประชุมผู้ปกครองนักเรียนการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถานบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถานบันสังคมอื่น ที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานบันศาสนา สถานประกอบการและสถานบันสังคมอื่น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการงานด้านวิชาการทางการศึกษา

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดหนังสือเรียนหนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ในการจัดหา ผลิต ใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ดังเช่น การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

2. การบริหารงานงบประมาณ

หลักการและแนวคิด

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการการจัดการศึกษาขั้นฐาน

2.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

2.2.1 การวางแผนงบประมาณ

2.2.2 การคำนวณต้นทุนผลการผลิต

2.2.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

2.2.4 การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ

2.2.5 การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน

2.2.6 การบริหารสินทรัพย์

2.2.7 การตรวจสอบภายใน

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารหลักการงบประมาณ โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวม แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

2.4 มุ่งเน้นการสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ และขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษา อนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณ ที่จำเป็นต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นฐานแล้วเสนอ หรือขอโดยการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตามให้กลุ่มฝ่ายงานในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนดแล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาสภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์ประเมินประสิทธิภาพประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.3 สรุปรายงานเผยแพร่และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาโดยความชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและการคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญา ท้องถิ่นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรใน

สถานศึกษา นักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับ บุคคล หน่วยงานของรัฐบาล และเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้ง ให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ ให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียด เกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะหรือรูปแบบรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ทั้งนี้ รายละเอียดพัสดุที่ต้องการนี้ ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติงาน และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง เพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบทานกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อการเช่าหรือการจัดทำเอง แล้วนำข้อมูลที่สอบทานแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดิน สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาทรายละเอียดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณ ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณ ส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุการจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการ และคำสั่งมอบอำนาจของของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำพัสดุ ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิต เพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ได้ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พัสดุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้าง กรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษาเท่านั้น

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินรายได้สถานศึกษาจึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ตามข้อ 16.1 – 16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง

ให้สถานศึกษายื่นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMIS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอพุทธศักราชราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง

การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของของอำเภอและกิ่งอำเภอพุทธศักราชราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงินให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 การจัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 รับทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์อัตราวิธีการนำเงินรายได้ของสถานศึกษาไปจ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงานแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้าน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินแประเภทต่าง ๆ การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน เป็นต้น

3. การบริหารงานบริหารงานบุคคล

แนวคิดและหลักการ

3.1 ยึดหลักความถูกต้องและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนลูกจ้าง ประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่าย

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานให้แก่ ข้าราชการครู และบุคลกรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานแก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

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

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะทุก ๆ สามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการ แจ้งผลการะเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้อำนาจตามารตรา 53 ทราบและในส่วน พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบอาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหาสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผล ความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.3.1 กรณีเห็นชอบในการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.3.2 กรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายทราบ

4.2.3.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่อย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

ก. การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

ข. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรางการศึกษาการ

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ประสงค์ขอย้ายไปปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.2.1 กรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4.2.3.2 ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้ายให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4.3.3 สั่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่อง มาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดอย่างร้ายแรงของผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนออ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหจ่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจาณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณา กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

12.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

12.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

12.3 รับเรื่องการแก้ไข้วันเดือนปีเกิดแล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ดำเนินการในเรื่องการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

14.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

14.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่อ.ค.ศ.กำหนด

15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

15.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น และมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

16.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

17.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

17.3 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

19.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

19.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

19.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

4. การบริหารงานทั่วไป

หลักการและแนวคิด

4.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.2 มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและเป็นการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.3 มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยีที่สมัยใหม่

4.4 การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบิหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมารฐานคุณภาพและเป้าหมายที่

กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งทางศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตลอดจน การจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารการบริการและประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ

3.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน

5.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานแสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการ ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีการศึกษา

7.1 การวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.5 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า

8.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัยและสวยงาม

9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับการบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนประชากร

10.4 เสนอข้อมูลสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการ การศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับการบริการทางการศึกษา ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน โรงเรียน ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนอย่างหลากหลายได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสรุปและประเมินผลเพื่อสร้างความสนใจและความถนัดของนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและการประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถานบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการกับส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับโรงเรียนปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาของโรงเรียนปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดการระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานผู้ปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลการปกครองนักเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษาการดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การทำสำมโนผู้เรียน การรับนักเรียน เป็นต้น

ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิควิธีการต่าง ๆ และประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นองค์ประกอบซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องการประเมินประสิทธิผลโดยให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงภายในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ของการบริหารตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่

การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน จากผลการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียน แล้วสามารถใช้ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เนื่องจากมีความเหมาะสมสอดคล้องและครอบคลุมลักษณะ สภาพการบริหารงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในงานวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ดังเช่น การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน เป็นต้น

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

4. การบริหารงานบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการวางแผนการบริหารงานการศึกษาการดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การทำสำมโนผู้เรียน การรับนักเรียน เป็นต้น

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

### 1. ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตั้งอยู่ที่เลขที่ 17 ถนนวิวิธสุรการ อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49000 โทรศัพท์ 0-4261-1523, 0-4261-1532 โทรสาร 0-4261-2284 Website http://www.mdh.obec.go.th ซึ่งตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดมุกดาหาร อยู่ทางทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2530 บนที่ราชพัสดุ แบบ มห 40 ลำดับที่ 51 มีพื้นที่ 2,800 ตารางเมตร เดิมเป็นอาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหารและสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองมุกดาหาร อำเภอคำชะอี อำเภอดอนตาล อำเภอนิคมคำสร้อย อำเภอดงหลวง อำเภอหนองสูง และอำเภอหว้านใหญ่ (งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2562)

### 2. บทบาทและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยการรวม 3 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหารและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งปัจจุบันได้แยกสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 22 (นครพนมและมุกดาหาร) ออกไปเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขต

พื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 36)

2. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น และ

3. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนโรงเรียนปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล โรงเรียนชุมชน โรงเรียนวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับโรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และโรงเรียนปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**3. ผลการดำเนินงาน**

ในปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีโรงเรียนในสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 246 โรงเรียน ซึ่งมีผลการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นแนวทางให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเตรียมความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่องและมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปศาสตร์ เป็นต้น โดยจัดทำโครงการรองรับ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งได้ดำเนินการอย่างเต็มความสามารถแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็ยังไม่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และคะแนน NT อยู่ในระดับต่ำ

3.2 ด้านโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแม้ว่าจะเปิดโอกาสให้สามารถจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย รวมถึงมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว โรงเรียนชุมชน โรงเรียนเอกชน โรงเรียนวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมหรือภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมใน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงาน ดังกล่าว พบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ประชากรวัยเรียน ผู้ด้อยโอกาสบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลทุรกันดาร ยากจน ถูกทอดทิ้ง มีชนกลุ่มน้อยและเด็กออกกลางคัน เด็กตกหล่นและยังพบว่ามีนักเรียนที่ไม่เรียนต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ด้านการบริหารจัดการ

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์คณะบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2559, หน้า 30 – 50)

จากการการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อที่จะจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะงานวิชาการผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการดำเนินงานวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบระดับปัจจัยการบริหาร ระดับประสิทธิผลโรงเรียนและแนวทางพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**1. งานวิจัยในประเทศ** มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรวีร์ เกษบรรจง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมและการด้านการตัดสินใจเป็นอันดับต่ำสุด การนิเทศในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน โดยด้านการฝึกอบรมครูประจำการ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากลุ่มเป็นอันดับต่ำสุด ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน คือ ด้านควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลและด้านแรงจูงใจโดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 59.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิภา อุตรา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเจริญเติบโตมีประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถในการผลิต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะบุคลากรในโรงเรียนและลักษณะขององค์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนของโรงเรียนสตรีระนอง ได้ร้อยละ 58.40

นิตยา มั่นชำนาญ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการปรับตัว ประกอบด้วย

ความสามารถในการปรับตัว การใช้นวัตกรรมในการบริหาร ความก้าวหน้าของโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จ คุณภาพของโรงเรียน การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพของการทำงานของโรงเรียน 3) ด้านการบูรณาการ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงานบรรยากาศโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้งและ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การจูงใจในการทำงานและความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากร 2) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูง และรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่มี องค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยาย ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยนักเรียน อยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (X6) ปัจจัยด้านทรัพยากร (X5) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X1) ปัจจัย

ด้านนักเรียน (X3) และปัจจัยด้านครู (X2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80 สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของครู

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อต่อคุณธรรมจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียนซึ่ง พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอนและวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก อีกทั้งปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และอิทธิพลความเป็นผู้นำเชิงวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรมการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรม การบริหารเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้า

กับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

พิมพร ไชยตา และภารดี อนันต์นาวี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ และร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม ผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม ผ่านปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนและปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียน ปัจจัยมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนและปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบกลยุทธ์ของโรงเรียน วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนและการสร้างและการถ่ายโอนความรู้โดยอยู่ในระดับของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วิวัฒน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) ศึกษาความ

สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 97 คนและครูผู้สอน จำนวน 327 คน รวมจำนวน 424 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปรียบเทียบตาราง Krejcie and Morgan และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (6X) ปัจจัยด้านทรัพยากร (5X) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (1X) ปัจจัยด้านนักเรียน (3X) และปัจจัยด้านครู มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

กรุณา ภู่มะลิและคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่การบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษา และการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อยู่ในระดับมากและมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X4)

รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X1) ปัจจัยด้านด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหาร ในภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**2. งานวิจัยต่างประเทศ**

Farooq and other (2011, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมัธยมในเมืองหลวงของปากีสถาน ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักเรียนเกรด 10 (เพศชาย จำนวน 300 คนและเพศหญิง จำนวน 300 คน) จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวปัจจัยที่แตกต่างกันเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนผลการดำเนินงานทางวิชาการที่ได้รับการประเมินโดยเป็นผลมาจากเกรด 9 จากการตรวจสอบประจำปี ใช้ในการทดสอบ t-test และ ANOVA เพื่อตรวจสอบผลกระทบของปัจจัยที่แตกต่างกันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษา พบว่าสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (SES) และระดับการศึกษาของบิดามารดามีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวม เช่นเดียวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ พบว่าระดับทางส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเป็นที่น่าสนใจว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครองและการประกอบอาชีพของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของบุตรหลานมากกว่าการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง ผลการวิจัยยังพบว่า นักเรียนหญิงมีผลสัมฤทธิ์กว่านักเรียนชาย

Wambuqu Jack line Kaqendo (2013, Abstract) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการศึกษาผลของการข่มขู่ ยาเสพติดและนักเรียนก่อความไม่สงบในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรีย วิธีการสำรวจเชิงพรรณนาถูกนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลระหว่างครูและโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา การจัดการของโรงเรียนครู และการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ

จัดเก็บรวบรวมข้อมูลและการมีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม ข้อมูลการวิเคราะห์ที่จัดทำเป็นตารางและวิเคราะห์เพื่ออธิบายตัวแปรของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการวิจัยพบว่าความไร้วินัยและความไม่สงบของโรงเรียนเป็นผลกระทบในเชิงลบในการดำเนินงานของโรงเรียน สาเหตุของการเกิดความไม่สงบของโรงเรียน ได้รับการบันทึกให้เพิ่มภาระงานทางวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกโรงเรียน ควรจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการอย่างถูกต้อง การให้คำปรึกษาและคำแนะนำนักเรียน ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งควรอบรมให้นักเรียนรู้และเข้าใจถึงผลกระทบของยาเสพติดและการเรียนรู้จากการเข้าค่ายและดำเนินการอย่างกว้างขวางในทุกโรงเรียน

Chrispeels (1990, Abstract) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียนหลักสูตรและการสอน โครงสร้างโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูและครูใหญ่ ใช้เวลาศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์และครูใหญ่ใช้เวลาศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมโดยใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ผลจากการศึกษาพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและครูทำงานร่วมกันมีความสำคัญสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีการวางแผนบุคลากรที่ดี

Person (1993, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐแคโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามมาตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่พนักงานต้องการให้เกิดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ แม้การบริหารวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้พนักงานของวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะอาจารย์และบุคคลากรในวิทยาลัยมาผสมผสานให้ควบคู่กันไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องและเหมาะสม ควรสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ ศิลป์และวิชาชีพกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดไว้ซึ่ง ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ประกอบด้วย 6 ด้านคือ 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านครูผู้สอน 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านชุมชน 5) ด้านอาคารสถานที่ 6) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 งาน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

# บทที่ 3

# วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ลักษณะของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

## ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 246 โรงเรียน จำนวน 2,886 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 260 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,626 คน โดยจำแนกตามรายละเอียดดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 144 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 144 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 1,487 คน รวมทั้งหมด 1,624 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 88 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 88 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 748 คน รวมทั้งหมด 843 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 โรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 28 คน ครูผู้สอน ทั้งหมด จำนวน 391 คน รวมทั้งหมด 419 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 339 คน ประกอบด้วย

ผู้บริหาร จำนวน 113 คน

ครูผู้สอน จำนวน 226 คน

กำหนดข้อมูลขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) แล้วเลือกหน่วยตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi–Stage Random Sampling) ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ

| อำเภอ | โรงเรียนขนาดเล็ก | | | | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | จำนวน | | | | จำนวน | | | | จำนวน | | | |
| | โรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | โรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | โรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| เมือง | 43 | 42 | 182 | 224 | 32 | 34 | 345 | 379 | 4 | 10 | 144 | 154 |
| คำชะอี | 22 | 22 | 97 | 119 | 11 | 11 | 112 | 123 | 1 | 3 | 27 | 30 |
| นิคมคำสร้อย | 20 | 19 | 91 | 110 | 11 | 11 | 117 | 128 | 3 | 5 | 57 | 62 |
| ดอนตาล | 22 | 22 | 98 | 120 | 11 | 11 | 141 | 152 | 3 | 5 | 51 | 56 |
| หว้านใหญ่ | 10 | 10 | 55 | 65 | 5 | 6 | 65 | 71 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| หนองสูง | 12 | 13 | 50 | 63 | 6 | 6 | 68 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ดงหลวง | 14 | 13 | 55 | 68 | 12 | 15 | 124 | 157 | 3 | 6 | 51 | 57 |
| รวม | 144 | 141 | 628 | 769 | 88 | 94 | 990 | 1,084 | 14 | 29 | 330 | 359 |

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ

| อำเภอ | โรงเรียนขนาดเล็ก | | | | โรงเรียนขนาดกลาง | | | | โรงเรียนขนาดใหญ่ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | หน่วยโรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | หน่วยโรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | หน่วยโรงเรียน | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| เมือง | 14 | 14 | 28 | 42 | 10 | 10 | 30 | 40 | 4 | 4 | 20 | 24 |
| คำชะอี | 7 | 7 | 14 | 21 | 4 | 4 | 12 | 16 | 1 | 1 | 5 | 6 |
| นิคมคำสร้อย | 6 | 6 | 12 | 18 | 3 | 3 | 9 | 12 | 3 | 3 | 15 | 18 |
| ดอนตาล | 7 | 7 | 14 | 21 | 3 | 3 | 9 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| หว้านใหญ่ | 3 | 3 | 6 | 9 | 2 | 2 | 6 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| หนองสูง | 4 | 4 | 8 | 12 | 2 | 2 | 6 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ดงหลวง | 4 | 4 | 8 | 12 | 4 | 4 | 12 | 16 | 3 | 3 | 15 | 18 |
| รวม | 45 | 45 | 90 | 135 | 28 | 28 | 84 | 112 | 14 | 14 | 70 | 84 |

ตาราง 4 แสดงรายชื่อ และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ชายไม่ใช้ | หญิงไม่ใช้ | รวม | ชายไม่ใช้ | หญิงไม่ใช้ | รวม |
| | **<u>โรงเรียนขนาดเล็ก</u>** | | | | | | | |
| 1 | บ้านกุดแข้ | เมือง | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | บ้านนาคำน้อย | เมือง | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | บ้านคำเขือง | เมือง | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | บ้านโค้งสำราญ | เมือง | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | บ้านเหมืองบ่า | เมือง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | บ้านโนนศรี | เมือง | 1 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| 7 | บ้านนาโด่ | เมือง | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 8 | บ้านหนองแอก | เมือง | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | บ้านป่าหวาย | เมือง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 10 | บ้านโนนตูม | เมือง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 11 | บ้านนาโสกน้อย | เมือง | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | คำสายทองวิทยา | เมือง | 1 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| 13 | เมืองใหม่ | เมือง | 1 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| 14 | บ้านศูนย์ไหม | เมือง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 15 | บ้านนาปุ่ง | คำชะอี | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 16 | บ้านกลาง | คำชะอี | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 17 | บ้านดงยาง | คำชะอี | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 18 | ไทยรัฐวิทยา 11 (บ้านแข้) | คำชะอี | 1 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | บ้านซ่ง | คำชะอี | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 20 | บ้านดอนป่าแคน | คำชะอี | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | บ้านนาหลวง 1 | คำชะอี | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 22 | บ้านป่าแดง | นิคมคำสร้อย | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| 23 | บ้านห้วยกอก 1 | นิคมคำสร้อย | 1 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
| 24 | บ้านนิคมร่มเกล้า | นิคมคำสร้อย | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 25 | บ้านโนนสะอาด 2 | นิคมคำสร้อย | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 26 | หนองข่าประชาอุทิศ | นิคมคำสร้อย | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 27 | บ้านเหล่าหลวงเตาถ่าน | นิคมคำสร้อย | 1 | 13 | 14 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | บ้านห้วยกอก 2 | ดอนตาล | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 29 | บ้านคำดู่ | ดอนตาล | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 30 | บ้านภูล้อม | ดอนตาล | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 31 | บ้านนายาง | ดอนตาล | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 32 | ชุมชนโพธิ์ไทร | ดอนตาล | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 33 | บ้านโคกสว่าง 1 | ดอนตาล | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 34 | บ้านนายอ | ดอนตาล | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 35 | เมืองพาลุกากรภูมิ | หว้านใหญ่ | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 36 | บ้านทรายทอง | หว้านใหญ่ | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 37 | บ้านนาแพงโคกน้ำสร้าง | หว้านใหญ่ | 1 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 |
| 38 | บ้านวังนอง | หนองสูง | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 39 | บ้านหนองโอใหญ่ | หนองสูง | 1 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| 40 | บ้านภู | หนองสูง | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 41 | บ้านคันแท | หนองสูง | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 42 | หมู่บ้านป่าไม้ | ดงหลวง | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| 43 | บ้านย้อมพัฒนา | ดงหลวง | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 44 | พระราชทานบ้านหนองหมู | ดงหลวง | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 45 | บ้านน้ำบ่อดง | ดงหลวง | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ชายไม่รู้หนังสือ | หญิงไม่รู้หนังสือ | รวม | ชายไม่รู้หนังสือ | หญิงไม่รู้หนังสือ | รวม |
| | **<u>โรงเรียนขนาดกลาง</u>** | | | | | | | |
| 46 | บ้านกุดแข้ | เมือง | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 47 | คำอาฮวนศรีสุราษฎร์วิทยา | เมือง | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 48 | บ้านดองมอน | เมือง | 1 | 8 | 9 | 1 | 3 | 4 |
| 49 | แก้งนาบอนพิทยาสรรค์ | เมือง | 1 | 8 | 9 | 1 | 3 | 4 |
| 50 | บ้านเหล่าป่าเป้ด | เมือง | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 51 | บ้านพังคอง | เมือง | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 52 | บ้านนาโปใหญ่โคกสุวรรณ | เมือง | 1 | 13 | 14 | 1 | 3 | 4 |
| 53 | บ้านเหล่าคราม | เมือง | 1 | 16 | 17 | 1 | 3 | 4 |
| 54 | บ้านโพนสวาง | เมือง | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 55 | บ้านหนองหอยป่าหวาย | เมือง | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 56 | ชุมชนบ้านคำชะอี | คำชะอี | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 57 | บ้านโพนงาม | คำชะอี | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 58 | บ้านหนองบง | คำชะอี | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 59 | บ้านหนองเอี่ยน | คำชะอี | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 60 | บ้านขอนแก่น | นิคมคำสร้อย | 1 | 8 | 9 | 1 | 3 | 4 |
| 61 | บ้านคำนางโอก | นิคมคำสร้อย | 1 | 11 | 12 | 1 | 3 | 4 |
| 62 | บ้านป่าเตย | นิคมคำสร้อย | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 63 | บ้านโพนสว่าง | ดอนตาล | 1 | 8 | 9 | 1 | 3 | 4 |
| 64 | บ้านนาโพธิ์ | ดอนตาล | 1 | 13 | 14 | 1 | 3 | 4 |
| 65 | สยามกลการ 4 | ดอนตาล | 1 | 15 | 16 | 1 | 3 | 4 |
| 66 | บ้านหว้านใหญ่ | หว้านใหญ่ | 1 | 10 | 11 | 1 | 3 | 4 |
| 67 | บ้านขามป้อม | หว้านใหญ่ | 1 | 13 | 14 | 1 | 3 | 4 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | นอกผู้บริหาร | รวม | ผู้บริหาร | นอกผู้บริหาร | รวม |
| 68 | ชุมชนเมืองหนองสูง | หนองสูง | 1 | 9 | 10 | 1 | 3 | 4 |
| 69 | บ้านบุ่ง | หนองสูง | 1 | 13 | 14 | 1 | 3 | 4 |
| 70 | บ้านนาหินกอง | ดงหลวง | 1 | 8 | 9 | 1 | 3 | 4 |
| 71 | บ้านก้านเหลืองดง | ดงหลวง | 1 | 6 | 7 | 1 | 3 | 4 |
| 72 | บ้านโสก | ดงหลวง | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 73 | ชุมชนบ้านหนองบัว | ดงหลวง | 1 | 15 | 16 | 1 | 3 | 4 |
| รวมโรงเรียนขนาดกลาง | | | 28 | 299 | 327 | 28 | 84 | 112 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ที่ | โรงเรียน | อำเภอ | ประชากร | | | กลุ่มตัวอย่าง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| | **<u>โรงเรียนขนาดใหญ่</u>** | | | | | | | |
| 74 | อนุบาลมุกดาหาร | เมือง | 4 | 56 | 60 | 1 | 5 | 6 |
| 75 | บ้านสามขามิตรภาพที่ 3 | เมือง | 1 | 22 | 19 | 1 | 5 | 6 |
| 76 | บ้านนาตะแบง1 | เมือง | 1 | 19 | 21 | 1 | 5 | 6 |
| 77 | มุกดาลัย | เมือง | 4 | 50 | 54 | 1 | 5 | 6 |
| 78 | บ้านน้ำเที่ยงวันครู 2501 | คำชะอี | 3 | 27 | 30 | 1 | 5 | 6 |
| 79 | บ้านคำบง 1 | นิคมคำสร้อย | 1 | 23 | 14 | 1 | 5 | 6 |
| 80 | บ้านคำสร้อย | นิคมคำสร้อย | 1 | 18 | 20 | 1 | 5 | 6 |
| 81 | บำรุงพงศ์อุปถัมภ์ | นิคมคำสร้อย | 2 | 26 | 28 | 1 | 5 | 6 |
| 82 | ชุมชนดอนตาล | ดอนตาล | 2 | 21 | 19 | 1 | 5 | 6 |
| 83 | นาสะเม็งวิทยา | ดอนตาล | 1 | 16 | 17 | 1 | 5 | 6 |
| 84 | บ้านบาก 2 | ดอนตาล | 2 | 27 | 20 | 1 | 5 | 6 |
| 85 | บ้านชะโนด 2 | ดงหลวง | 2 | 15 | 17 | 1 | 5 | 6 |
| 86 | บ้านหนองยาง | ดงหลวง | 2 | 18 | 20 | 1 | 5 | 6 |
| 87 | ร่มเกล้า | ดงหลวง | 2 | 18 | 20 | 1 | 5 | 6 |
| รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ | | | 28 | 330 | 359 | 14 | 70 | 84 |
| รวมทั้งสิ้น | | | 102 | 844 | 946 | 87 | 244 | 331 |

ที่มา: สารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายงานCheck List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2 การสร้างมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังนี้

2.2.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.3 นายณรงค์ โล่ห์คำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2.5.4 นายกานต์ นักลำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2.5.5 นางวราภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 13 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ 004/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารจำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

2.2.7.1 โรงเรียนบ้านม่วงไข่

2.2.7.2 โรงเรียนชุมชนบ้านหนองแวงน้อย

2.7.3 โรงเรียนคำแฮดประชาสรรค์

2.2.7.4 โรงเรียนบ้านนาสองเหมือง

2.2.7.5 โรงเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 13 อนุสรณ์

2.2.7.6 โรงเรียนคณะเทศบาลนครกรุงเทพ 3

2.2.7.7 โรงเรียนบ้านหนองแวงใหญ่

2.2.7.8 โรงเรียนบ้านคำนางโอก

2.2.7.9 โรงเรียนบ้านหนองแวง

2.2.7.10 โรงเรียนภูแผงม้า

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's$\alpha$ – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ

2.2.8.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยบริหารโรงเรียนเท่ากับ .977 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .513 – .863

2.2.8.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเท่ากับ .958 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .269 – .884

2.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พร้อมทั้งขอรับแบบสอบถามกลับคืนตามช่องทางที่สามารถดำเนินการได้

3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 82) แสดงระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยกำหนดดังนี้

4.3.1 เกณฑ์ในการตรวจสอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมาก

3 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อย

1 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

4.3.2 เกณฑ์การแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิตพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item–total Correlation)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิแอลฟา ($\alpha$ – Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบ t–test ชนิด Independent samples

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการดำเนินการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาการดำเนินการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารโดยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ 2 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ท่าน และครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาต่อไป โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผล ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

4. นางฉวีวรรณ มีสติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

6. นายกานต์ นักลำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

7. นายอุดม ส่วยโสภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

8. นางวราภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

9. นางขนิตา จันปุ่ม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าไร่ป่าชาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

10. นางหยาดทิพย์ ซีซอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

# บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ค่าร้อยละของข้อมูล

t แทน ค่าสถิติการแจกแจง (t–test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจง (F–test)

Df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R_{xy}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

$R^2$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

$X_1$ แทน ปัจจัยการบริหารด้านผู้บริหาร

$X_2$ แทน ปัจจัยการบริหารด้านครูผู้สอน

$X_3$ แทน ปัจจัยการบริหารงบประมาณ

$X_4$ แทน ปัจจัยการบริหารด้านชุมชน

$X_5$ แทน ปัจจัยการบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

$X_6$ แทน ปัจจัยการบริหารด้านสื่อและเทคโนโลยี

X แทน ภาพรวมของปัจจัยการบริหาร

$Y_1$ แทน ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ

$Y_2$ แทน ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ

$Y_3$ แทน ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล

$Y_4$ แทน ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป

Y แทน ภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

S.E. แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y' แทน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร รายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

4.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 7 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 339 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

| ข้อมูลทั่วไป | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | ผู้บริหารโรงเรียน | 113 | 33.30 |
| | ครูผู้สอน | 226 | 66.70 |
| | รวม | 339 | 100.00 |
| 2. ขนาดของโรงเรียน | ขนาดเล็ก | 197 | 58.10 |
| | ขนาดกลาง | 128 | 37.80 |
| | ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ | 14 | 4.10 |
| | รวม | 339 | 100.00 |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| 4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี | 137 | 40.40 |
| | ระหว่าง 5 – 10 ปี | 117 | 34.50 |
| | มากกว่า 10 ปี | 85 | 25.10 |
| | รวม | 339 | 100.00 |

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และครูผู้สอน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ขนาดกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และมากว่า 10 ปี จำนวน 85 คิดเป็นร้อยละ 25.10

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม

ตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

| ด้าน | ปัจจัยการบริหาร | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ด้านผู้บริหาร | 4.48 | .59 | มาก |
| 2 | ด้านครูผู้สอน | 4.54 | .54 | มากที่สุด |
| 3 | ด้านงบประมาณ | 4.55 | .52 | มากที่สุด |
| 4 | ด้านชุมชน | 4.53 | .58 | มากที่สุด |
| 5 | ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | 4.46 | .59 | มาก |
| 6 | ด้านสื่อและเทคโนโลยี | 4.48 | .57 | มาก |
| | รวม | 4.51 | .53 | มากที่สุด |

จากตาราง 6 ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.55) ด้านครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.54) และด้านชุมชน ($\overline{X}$ = 4.53) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก” จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านผู้บริหาร

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านผู้บริหาร

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านผู้บริหาร | ($\overline{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ | 4.45 | .71 | มาก |
| 2 | ผู้บริหารเป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร | 4.47 | .68 | มาก |
| 3 | ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง | 4.43 | .73 | มาก |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านผู้บริหาร | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 4 | ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง | 4.52 | .64 | มากที่สุด |
| 5 | ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานบุคคล | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.48 | .59 | มาก |

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.52) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านครูผู้สอน

ตาราง 8 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านครูผู้สอน

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านครูผู้สอน | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.54 | .59 | มากที่สุด |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านครูผู้สอน | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 2 | ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน | 4.56 | .63 | มากที่สุด |
| 3 | ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป | 4.54 | .63 | มากที่สุด |
| 4 | ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาและมีความถนัดหรือตรงตามความต้องการ | 4.51 | .69 | มากที่สุด |
| 5 | ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.56 | .59 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.54 | .54 | มากที่สุด |

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.56) ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}$ = 4.56) และครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถและมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.54) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านงบประมาณ

ตาราง 9 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านงบประมาณ

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน | 4.53 | .62 | มากที่สุด |
| 2 | มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น | 4.59 | .58 | มากที่สุด |
| 3 | เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทุกขั้นตอน | 4.55 | .63 | มากที่สุด |
| 4 | โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง | 4.52 | .65 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.55 | .52 | มากที่สุด |

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น ($\bar{X}$ = 4.59) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทุกขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.55) และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.53) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านชุมชน

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านชุมชน

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านชุมชน | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียนทางด้านวิชาการ | 4.49 | .69 | มาก |
| 2 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการ เช่น ผู้รู้ปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากรในความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| 3 | ชุมชนได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องหลายช่องทาง | 4.54 | .67 | มากที่สุด |
| 4 | ชุมชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับโรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 4.56 | .66 | มากที่สุด |
| 5 | ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ | 4.54 | .66 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.53 | .58 | มากที่สุด |

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ชุมชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับโรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.56) ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$= 4.54) และชุมชน

ได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องหลายช่องทาง ($\bar{X}$= 4.54) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า | 4.49 | .70 | มาก |
| 2 | โรงเรียนมีอาคารเรียน และอาคารประกอบการเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียนและจัดกิจกรรม | 4.48 | .70 | มาก |
| 3 | โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างพอเพียง และดำเนินการลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน | 4.45 | .70 | มาก |
| 4 | โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน | 4.43 | .71 | มาก |
| 5 | โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการใช้และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกและพัสดุครุภัณฑ์ | 4.46 | .67 | มาก |
| | รวม | 4.46 | .59 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\overline{X}$ = 4.49) โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารประกอบการเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียนและจัดกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.48) และโรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการใช้ และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และพัสดุครุภัณฑ์ ($\overline{X}$ = 4.46) ตามลำดับ

2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านสื่อและเทคโนโลยี

ตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านสื่อและเทคโนโลยี

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านสื่อและเทคโนโลยี | ($\overline{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนมีสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอ | 4.37 | .74 | มาก |
| 2 | โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน | 4.48 | .70 | มาก |
| 3 | โรงเรียนมีนวัตกรรมทางการศึกษาหรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง | 4.50 | .66 | มาก |
| 4 | ห้องสมุดจัดหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า | 4.50 | .65 | มาก |
| 5 | โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี | 4.51 | .65 | มากที่สุด |

ตาราง 12 (ต่อ)

| ข้อ | ปัจจัยการบริหารด้านสื่อและเทคโนโลยี | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 6 | โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนาและเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.48 | .57 | มาก |

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนาและเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.53) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.51) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตาราง 13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

| ด้าน | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | การบริหารงานวิชาการ | 4.51 | .44 | มากที่สุด |
| 2 | การบริหารงานงบประมาณ | 4.54 | .53 | มากที่สุด |
| 3 | การบริหารงานบุคคล | 4.57 | .46 | มากที่สุด |
| 4 | การบริหารงานทั่วไป | 4.49 | .55 | มาก |
| | รวม | 4.52 | .42 | มากที่สุด |

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.57) การบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.54) และการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.51) ตามลำดับ ส่วนด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก” จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร รายด้าน

4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 14 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ | ($\overline{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์กรอบสารการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| 2 | โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรโรงเรียนเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่โรงเรียนหรือกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนให้ความสำคัญ | 4.50 | .69 | มาก |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 3 | โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ กำหนดเป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน | 4.54 | .68 | มากที่สุด |
| 4 | โรงเรียนดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน | 4.56 | .64 | มากที่สุด |
| 5 | โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง | 4.55 | .67 | มากที่สุด |
| 6 | โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | 4.54 | .71 | มากที่สุด |
| 7 | โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบอย่างชัดเจน | 4.53 | .71 | มากที่สุด |
| 8 | โรงเรียนดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา | 4.51 | .69 | มากที่สุด |
| 9 | ครูใช้สื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน | 4.52 | .66 | มากที่สุด |
| 10 | การจัดกิจกรรมของครูทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็นรักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง | 4.56 | .64 | มากที่สุด |
| 11 | โรงเรียนกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรโรงเรียน และสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ | 4.45 | .67 | มาก |
| 12 | ผู้บริหารส่งเสริมการวิจัย การสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.50 | .60 | มาก |
| 13 | โรงเรียนกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา | 4.47 | .64 | มาก |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 14 | โรงเรียนรวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน | 4.33 | .72 | มาก |
| 15 | โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง | 4.43 | .67 | มาก |
| 16 | โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึงต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ | 4.44 | .64 | มาก |
| 17 | โรงเรียนจัดระบบนิเทศภายในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 4.51 | .59 | มากที่สุด |
| 18 | โรงเรียนจัดกิจกรรมการแนะแนวประสานเครือข่ายร่วมมือด้านงานแนะแนวระหว่างโรงเรียน บ้าน สถาบันศาสนา ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน | 4.55 | .63 | มากที่สุด |
| 19 | โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ | 4.55 | .66 | มากที่สุด |
| 20 | โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น | 4.63 | .55 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.51 | .44 | มากที่สุด |

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 13 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหา

น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.63) การจัดกิจกรรมของครูทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.56) และโรงเรียนจัดกิจกรรมการแนะแนวประสานเครือข่ายร่วมมือด้านงานแนะแนวระหว่างโรงเรียน บ้าน สถาบันศาสนา ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน ($\overline{X}$ = 4.53) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตาราง 15 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานงบประมาณ

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ | ($\overline{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อการเสนอของบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ | 4.58 | .64 | มากที่สุด |
| 2 | โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ | 4.48 | .69 | มาก |
| 3 | โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเพื่อความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ | 4.48 | .69 | มาก |
| 4 | โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานพัสดุ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการจัดหา บำรุงและและการจัดหน่ายพัสดุ | 4.47 | .71 | มาก |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 5 | โรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากร ระดมทรัพยากร ตลอดจนมีการจัดหารายได้และผลประโยชน์เพื่อนำมาตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา | 4.52 | .69 | มากที่สุด |
| 6 | โรงเรียนมีการออกกฎเกณฑ์และขั้นตอนการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำเงินคืนคลังตามระเบียบอย่างถูกต้อง | 4.45 | .80 | มาก |
| 7 | โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดหาและทำทะเบียนและรายงานเป็นประจำทุกสิ้นเดือน | 4.66 | .60 | มากที่สุด |
| 8 | โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นประจำทุกภาคเรียน | 4.67 | .61 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.54 | .53 | มากที่สุด |

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นประจำทุกภาคเรียน ($\bar{X}$ = 4.67) โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน จัดหาและทำทะเบียน และรายงานเป็นประจำทุกสิ้นเดือน ($\bar{X}$ = 4.66) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อการเสนอของบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X}$ = 4.58) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานบุคคล

ตาราง 16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานบุคคล

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเพื่อรับผิดชอบในงานด้านบริหารบุคคล | 4.51 | .70 | มากที่สุด |
| 2 | โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง | 4.62 | .62 | มากที่สุด |
| 3 | โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งรวมถึงการจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ | 4.60 | .61 | มากที่สุด |
| 4 | โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีธรรมาภิบาล | 4.59 | .65 | มากที่สุด |
| 5 | โรงเรียนจัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ | 4.62 | .56 | มากที่สุด |
| 6 | โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามห้วงเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป | 4.59 | .61 | มากที่สุด |
| 7 | โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านบุคลากรของโรงเรียนโดยให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบและเอื้อประโยชน์แก่บุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ | 4.64 | .57 | มากที่สุด |
| 8 | ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ | 4.61 | .62 | มากที่สุด |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 9 | โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร | 4.60 | .62 | มากที่สุด |
| 10 | โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา | 4.46 | .71 | มาก |
| 11 | โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพให้เกิดกับครู และบุคลากรทางการศึกษา | 4.52 | .60 | มากที่สุด |
| 12 | โรงเรียนมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นประจำและต่อเนื่อง | 4.49 | .63 | มาก |
| 13 | โรงเรียนมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมโรงเรียนดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร | 4.59 | .58 | มากที่สุด |
| 14 | โรงเรียนมีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริงและต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม | 4.55 | .63 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.57 | .46 | มากที่สุด |

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 12 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านบุคลากรของโรงเรียนโดยให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบและเอื้อประโยชน์แก่บุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.64) โรงเรียนจัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X}$ = 4.62) และโรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ($\bar{X}$ = 4.62) ตามลำดับ ส่วนข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไป

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านการบริหารงานทั่วไป | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 1 | โรงเรียนมีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน | 4.52 | .65 | มากที่สุด |
| 2 | โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ | 4.49 | .69 | มาก |
| 3 | โรงเรียนดำเนินการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| 4 | โรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านการวิจัยให้ชุมชนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ชุมชน | 4.54 | .67 | มากที่สุด |
| 5 | โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น | 4.56 | .66 | มากที่สุด |
| 6 | โรงเรียนให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ | 4.54 | .66 | มากที่สุด |
| 7 | โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครอง นักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ | 4.49 | .70 | มาก |

ตาราง 17 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านการบริหารงานทั่วไป | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 8 | โรงเรียนให้การสนับสนุนชุมชนให้มีความรู้เพื่อพัฒนาวิชาการ และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนและสถานบันอื่น ๆ | 4.48 | .70 | มาก |
| 9 | ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่ร่วมจัดการศึกษา | 4.45 | .70 | มาก |
| 10 | โรงเรียนร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน | 4.43 | .71 | มาก |
| 11 | โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบัน สังคมอื่น ๆ | 4.46 | .67 | มาก |
| 12 | โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น | 4.37 | .74 | มาก |
| 13 | โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านธุรการ งานสารบรรณ การรับ–ส่งงานในหน้าที่ราชการ | 4.48 | .70 | มาก |

ตาราง 17 (ต่อ)

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านการบริหารงานทั่วไป | ($\bar{X}$) | S.D. | แปลความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 14 | โรงเรียนมีการดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นประจำ | 4.50 | .66 | มาก |
| 15 | ผู้บริหารและครูร่วมกันระดมทรัพยากรทางการศึกษาและร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการและงานด้านอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น | 4.50 | .65 | มาก |
| 16 | โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจัดทำรายงานผลการจัดระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน | 4.51 | .65 | มากที่สุด |
| 17 | โรงเรียนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนหลายช่องทาง | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| 18 | โรงเรียนมีการวางแผนการรับสมัครนักเรียน กำหนดแผนการรับนักเรียนให้เป็นไปตามระเบียบ | 4.53 | .64 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.49 | .55 | มาก |

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 4.56) โรงเรียนให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 4.54) และโรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านการวิจัยให้ชุมชนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ชุมชน ($\bar{X}$ = 4.54) ตามลำดับส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

## ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

1. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 18 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

| ปัจจัยการบริหารโรงเรียน | การดำรงตำแหน่ง | | | | t-test | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหาร (N=113) | | ครูผู้สอน (N=226) | | | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1. ด้านผู้บริหาร | 4.66 | .51 | 4.38 | .59 | 4.435** | .000 |
| 2. ด้านครูผู้สอน | 4.68 | .48 | 4.47 | .55 | 3.818** | .000 |
| 3. ด้านงบประมาณ | 4.71 | .42 | 4.46 | .54 | 4.529** | .000 |
| 4. ด้านชุมชน | 4.71 | .43 | 4.43 | .62 | 4.703** | .000 |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | 4.63 | .52 | 4.37 | .60 | 4.045** | .000 |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | 4.64 | .51 | 4.39 | .58 | 3.975** | .000 |
| รวม | 4.67 | .45 | 4.42 | .54 | 4.527** | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นมากกว่า ครูผู้สอน

ดังนั้น การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ t-test (t-test independent) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 19 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | การดำรงตำแหน่ง | | | | t-test | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้บริหาร (N=113) | | ครูผู้สอน (N=226) | | | |
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1. การบริหารงานวิชาการ | 4.61 | .40 | 4.45 | .44 | 3.444** | .001 |
| 2. การบริหารงานงบประมาณ | 4.56 | .53 | 4.52 | .52 | .722 | .471 |
| 3. การบริหารงานบุคคล | 4.70 | .34 | 4.50 | .49 | 4.124** | .000 |
| 4. การบริหารงานทั่วไป | 4.66 | .45 | 4.40 | .56 | 4.576** | .000 |
| รวม | 4.64 | .36 | 4.46 | .43 | 4.176** | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ t-test (t-test independent) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

1. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ปัจจัยการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านผู้บริหาร | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 6.056<br>110.217<br>116.273 | 2<br>336<br>338 | 3.028<br>.328 | 9.231** | .000 |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ปัจจัยการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. ด้านครูผู้สอน | ระหว่างกลุ่ม | 3.830 | 2 | 1.915 | 6.711** | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 95.883 | 336 | .285 | | |
| | รวม | 99.713 | 338 | | | |
| 3. ด้านงบประมาณ | ระหว่างกลุ่ม | 4.181 | 2 | 2.090 | 7.924** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 88.641 | 336 | .264 | | |
| | รวม | 92.822 | 338 | | | |
| 4. ด้านชุมชน | ระหว่างกลุ่ม | 3.561 | 2 | 1.780 | 5.383** | .005 |
| | ภายในกลุ่ม | 111.128 | 336 | .331 | | |
| | รวม | 114.689 | 338 | | | |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | ระหว่างกลุ่ม | 3.503 | 2 | 1.752 | 5.081** | .007 |
| | ภายในกลุ่ม | 115.845 | 336 | .345 | | |
| | รวม | 119.348 | 338 | | | |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | ระหว่างกลุ่ม | 3.877 | 2 | 1.939 | 6.084** | .003 |
| | ภายในกลุ่ม | 107.060 | 336 | .319 | | |
| | รวม | 110.937 | 338 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 4.066 | 2 | 2.033 | 7.483** | .001 |
| | ภายในกลุ่ม | 91.283 | 336 | .272 | | |
| | รวม | 95.349 | 338 | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ F–test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีของ LSD ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตาราง 21

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ปัจจัยการบริหาร | ขนาดโรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| 1. ด้านผู้บริหาร | | $\bar{X}$ | 4.36 | 4.61 | 4.78 |
| | ขนาดเล็ก | 4.36 | – | –.24** | –.41** |
| | ขนาดกลาง | 4.61 | – | – | –.17 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.78 | – | – | – |
| 2. ด้านครูผู้สอน | | $\bar{X}$ | 4.45 | 4.65 | 4.75 |
| | ขนาดเล็ก | 4.45 | – | –.19** | .32* |
| | ขนาดกลาง | 4.65 | – | – | –.13 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.75 | – | – | – |
| 3. ด้านงบประมาณ | | $\bar{X}$ | 4.45 | 4.65 | 4.83 |
| | ขนาดเล็ก | 4.45 | – | –.19** | –.37** |
| | ขนาดกลาง | 4.65 | – | – | –.18 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.83 | – | – | – |
| 4. ด้านชุมชน | | $\bar{X}$ | 4.44 | 4.62 | 4.82 |
| | ขนาดเล็ก | 4.44 | – | –.17** | –.37* |
| | ขนาดกลาง | 4.62 | – | – | –.20 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.82 | – | – | – |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ปัจจัยการบริหาร | ขนาดโรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | | $\bar{X}$ | 4.38 | 4.53 | 4.80 |
| | ขนาดเล็ก | 4.38 | – | –.15* | –.41** |
| | ขนาดกลาง | 4.53 | – | – | –.26 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.80 | – | – | – |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | | $\bar{X}$ | 4.40 | 4.65 | 4.83 |
| | ขนาดเล็ก | 4.40 | – | –.16* | –.43** |
| | ขนาดกลาง | 4.65 | – | – | –.26 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.83 | – | – | – |
| รวม | | $\bar{X}$ | 4.41 | 4.60 | 4.81 |
| | ขนาดเล็ก | 4.41 | – | –.18** | –.39** |
| | ขนาดกลาง | 4.60 | – | – | –.20 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.81 | – | – | – |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผู้บริหารและด้านงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและด้านสื่อและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. การบริหารงานวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 4.377<br>60.004<br>64.381 | 2<br>336<br>338 | 2.188<br>.179 | 12.254** | .000 |
| 2. การบริหารงานงบประมาณ | ระหว่างกลุ่ม<br>ภายในกลุ่ม<br>รวม | 11.785<br>83.245<br>95.031 | 2<br>336<br>338 | 5.893<br>.248 | 23.784** | .000 |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. การบริหารงานบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 5.604 | 2 | 2.802 | 14.114** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.701 | 336 | .199 | | |
| | รวม | 72.304 | 338 | | | |
| 4. การบริหารงานทั่วไป | ระหว่างกลุ่ม | 3.753 | 2 | 1.877 | 6.447** | .002 |
| | ภายในกลุ่ม | 97.809 | 336 | .291 | | |
| | รวม | 101.562 | 338 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 5.101 | 2 | 2.550 | 15.807** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 54.213 | 336 | .161 | | |
| | รวม | 59.314 | 338 | | | |

จากตาราง 22 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ F–test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีของ LSD ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
| 1. การบริหารงานวิชาการ | | $\bar{X}$ | 4.42 | 4.59 | 4.90 |
| | ขนาดเล็ก | 4.42 | – | .16** | –.47** |
| | ขนาดกลาง | 4.59 | – | – | –.31** |
| | ขนาดใหญ่ | 4.90 | – | – | – |
| 2. การบริหารงานงบประมาณ | | $\bar{X}$ | 4.38 | 4.73 | 4.94 |
| | ขนาดเล็ก | 4.38 | – | –.34** | –.56** |
| | ขนาดกลาง | 4.73 | – | – | –.21 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.94 | – | – | – |
| 3. การบริหารงานบุคคล | | $\bar{X}$ | 4.46 | 4.69 | 4.89 |
| | ขนาดเล็ก | 4.46 | – | –.23** | –.42** |
| | ขนาดกลาง | 4.69 | – | – | –.19 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.89 | – | – | – |
| 4. การบริหารงานทั่วไป | | $\bar{X}$ | 4.41 | 4.57 | 4.83 |
| | ขนาดเล็ก | 4.41 | – | –.16** | –.41** |
| | ขนาดกลาง | 4.57 | – | – | –.25 |
| | ขนาดใหญ่ | 4.83 | – | – | – |
| รวม | | $\bar{X}$ | 4.42 | 4.63 | 4.88 |
| | ขนาดเล็ก | 4.42 | – | –.20** | –.45** |
| | ขนาดกลาง | 4.63 | – | – | –.25* |
| | ขนาดใหญ่ | 4.88 | – | – | – |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลการบริหารงานทั่วไปพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

1. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ

| ปัจจัยการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านผู้บริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 2.507 | 2 | 1.253 | 3.702* | .026 |
| | ภายในกลุ่ม | 113.766 | 336 | .339 | | |
| | รวม | 116.273 | 338 | | | |
| 2. ด้านครูผู้สอน | ระหว่างกลุ่ม | 1.665 | 2 | .833 | 2.853 | .059 |
| | ภายในกลุ่ม | 98.047 | 336 | .292 | | |
| | รวม | 99.713 | 338 | | | |
| 3. ด้านงบประมาณ | ระหว่างกลุ่ม | 2.660 | 2 | 1.330 | 4.956** | .008 |
| | ภายในกลุ่ม | 90.162 | 336 | .268 | | |
| | รวม | 92.822 | 338 | | | |
| 4. ด้านชุมชน | ระหว่างกลุ่ม | 5.155 | 2 | 2.577 | 7.906** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 109.534 | 336 | .326 | | |
| | รวม | 114.689 | 338 | | | |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | ระหว่างกลุ่ม | 3.417 | 2 | 1.709 | 4.952** | .008 |
| | ภายในกลุ่ม | 115.931 | 336 | .345 | | |
| | รวม | 119.348 | 338 | | | |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | ระหว่างกลุ่ม | 2.212 | 2 | 1.106 | 3.417* | .034 |
| | ภายในกลุ่ม | 108.726 | 336 | .324 | | |
| | รวม | 110.937 | 338 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2.779 | 2 | 1.390 | 5.044** | .007 |
| | ภายในกลุ่ม | 92.569 | 336 | .276 | | |
| | รวม | 95.349 | 338 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงบประมาณ ด้านชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ปัจจัยการบริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ F–test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีของ LSD ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตาราง 25

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยการบริหาร | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | น้อยกว่า 5 ปี | ระหว่าง 5–10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| 1. ด้านผู้บริหาร | | $\bar{X}$ | 4.37 | 4.52 | 4.57 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.37 | – | –14* | –.19* |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.52 | – | – | –.04 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.57 | – | – | – |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ปัจจัยการบริหาร | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | น้อยกว่า 5 ปี | ระหว่าง 5–10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| 3. ด้านงบประมาณ | | $\bar{X}$ | 4.44 | 4.58 | 4.66 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.44 | – | –.13* | –.21** |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.58 | – | – | –.07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.66 | – | – | – |
| 4. ด้านชุมชน | | $\bar{X}$ | 4.39 | 4.56 | 4.70 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.39 | – | –.16* | –.30** |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.56 | – | – | –.13 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.70 | – | – | – |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | | $\bar{X}$ | 4.34 | 4.52 | 4.56 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.34 | – | –.18* | –.22** |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.52 | – | – | –.03 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.56 | – | – | – |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | | $\bar{X}$ | 4.38 | 4.52 | 4.57 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.38 | – | –.13 | –.19* |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.52 | – | – | –.05 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.57 | – | – | – |
| รวม | | $\bar{X}$ | 4.39 | 4.55 | 4.61 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.39 | – | –.15* | –.21** |
| | ระหว่าง 5–10 ปี | 4.55 | – | – | –.06 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.61 | – | – | – |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ด้านงบประมาณ ด้านชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ด้านสื่อและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | แหล่งความแปรปรวน | SS | Df | MS | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. การบริหารงานวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม | 3.165 | 2 | 1.582 | 8.686** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 61.216 | 336 | .182 | | |
| | รวม | 64.381 | 338 | | | |
| 2. การบริหารงานงบประมาณ | ระหว่างกลุ่ม | .114 | 2 | .057 | .202 | .818 |
| | ภายในกลุ่ม | 94.917 | 336 | .282 | | |
| | รวม | 95.031 | 338 | | | |
| 3. การบริหารงานบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | .359 | 2 | .180 | .839 | .433 |
| | ภายในกลุ่ม | 71.945 | 336 | .214 | | |
| | รวม | 72.304 | 338 | | | |
| 4. การบริหารงานทั่วไป | ระหว่างกลุ่ม | 3.151 | 2 | 1.575 | 5.379** | .005 |
| | ภายในกลุ่ม | 98.411 | 336 | .293 | | |
| | รวม | 101.562 | 338 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 1.584 | 2 | .792 | 4.610* | .011 |
| | ภายในกลุ่ม | 57.730 | 336 | .172 | | |
| | รวม | 59.314 | 338 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 “ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีของ LSD ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตาราง 27

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | น้อยกว่า 5 ปี | ระหว่าง 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| 1. การบริหารงานวิชาการ | | $\bar{X}$ | 4.39 | 4.55 | 4.62 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.39 | - | -.15* | -.23** |
| | ระหว่าง 5-10 ปี | 4.55 | - | - | -.07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.62 | - | - | - |
| 4. การบริหารงานทั่วไป | | $\bar{X}$ | 4.38 | 4.53 | 4.61 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.38 | - | -.15 | -.23** |
| | ระหว่าง 5-10 ปี | 4.53 | - | - | -.07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.61 | - | - | - |
| รวม | | $\bar{X}$ | 4.44 | 4.55 | 4.60 |
| | น้อยกว่า 5 ปี | 4.44 | - | -.11* | -.16** |
| | ระหว่าง 5-10 ปี | 4.55 | - | - | -.04 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.60 | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

การบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

## ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตาราง 28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

| | X | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | Y | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X | 1 | | | | | | | | | | | |
| X1 | .928** | 1 | | | | | | | | | | |
| X2 | .934** | .882** | 1 | | | | | | | | | |
| X3 | .931** | .817** | .873** | 1 | | | | | | | | |
| X4 | .915** | .786** | .786** | .866** | 1 | . | | | | | | |
| X5 | .932** | .836** | .820** | .837** | 845** | 1 | | | | | | |
| X6 | .956** | .867** | .882** | .863** | .845** | .871** | 1 | | | | | |

ตาราง 28 (ต่อ)

| | X | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | Y | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y | .929** | .852** | .855** | .870** | .858** | .872** | .892** | 1 | | | | |
| Y1 | .843** | .791** | .757** | .770** | .784** | .793** | .813** | .941** | 1 | | | |
| Y2 | .365** | .360** | .345** | .327** | .299** | .352** | .356** | .580** | .505** | 1 | | |
| Y3 | .728** | .669** | .742** | .741** | .638** | .637** | .677** | .831** | .694** | .389** | 1 | |
| Y4 | .983** | .875** | .869** | .905** | .943** | .948** | .954** | .922** | .842** | .350** | .686** | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ($R_{XY}$ = .929) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหาร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X1Y}$ = .852)

ด้านครูผู้สอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X2Y}$ = .855)

ด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X3Y}$ = .870)

ด้านชุมชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X4Y}$ = .858)

ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X5Y}$ = .872)

ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{X6Y}$ = .892)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (X) ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ($X_2$) กับด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .882 ด้านผู้บริหาร ($X_1$) กับด้านครูผู้สอน ($X_2$) และด้านครูผู้สอน ($X_2$) กับด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .882 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) กับ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .871

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ($Y_1$) กับ การบริหารงานทั่วไป ($Y_4$) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .842 การบริหารงานวิชาการ ($Y_1$) กับการบริหารงานบุคคล ($Y_3$) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .694 การบริหารงานบุคคล ($Y_3$) กับ การบริหารงานทั่วไป ($Y_4$) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .686

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 “ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” จากการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ($R_{XY}$ = .929) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ตอนที่ 7 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | B | SE.B. | $\beta$ | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) | .892 | .796 | .796 | .201 | .038 | .275 | 5.223** | .000 |
| ด้านงบประมาณ ($X_3$) | .914 | .836 | .835 | .154 | .038 | .193 | 4.055** | .000 |
| ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) | .924 | .853 | .852 | .137 | .033 | .194 | 4.095** | .000 |
| ด้านผู้บริหาร ($X_1$) | .927 | .859 | .857 | .116 | .031 | .162 | 3.716** | .000 |
| ด้านชุมชน ($X_4$) | .930 | .864 | .862 | .121 | .033 | .168 | 3.664** | .000 |

a = 1.247 $S.E._{YX}$ = ±.15545

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) ด้านงบประมาณ ($X_3$) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) ด้านผู้บริหาร ($X_1$) และด้านชุมชน ($X_4$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .275 รองลงมา ด้านงบประมาณ ($X_3$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .193 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .194 ด้านผู้บริหาร ($X_1$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 และด้านชุมชน ($X_4$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.15545

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 1.247 + .201\ (X_6) + .154\ (X_3) + .137\ (X_5) + .116\ (X_1) + .121\ (X_4)$$

$$Z = .275\ (Z_6) + .193\ (Z_3) + .194\ (Z_5) + .162\ (Z_1) + .168\ (Z_4)$$

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 “ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จากการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | B | SE.B. | β | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) | .813 | .662 | .661 | .202 | .056 | .265 | 3.632** | .000 |
| ด้านชุมชน ($X_4$) | .833 | .694 | .692 | .170 | .045 | .227 | 3.803** | .000 |
| ด้านผู้บริหาร ($X_1$) | .845 | .714 | .711 | .180 | .046 | .242 | 3.916** | .000 |
| ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) | .848 | .719 | .715 | .123 | .050 | .168 | 2.481** | .000 |

a = 1.475 $S.E._{YX}$ = ±.23284

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) ด้านชุมชน ($X_4$) และด้านผู้บริหาร ($X_1$) และมี จำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 รองลงมา ด้านชุมชน ($X_4$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .227 ด้านผู้บริหาร ($X_1$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .242 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มุกดาหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 71.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.23284

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y = 1.475 + .202 (X_6) + .170 (X_4) + .180 (X_1) + .123 (X_5)$

$Z = .265 (Z_6) + .227 (Z_4) + .242 (Z_1) + .168 (Z_5)$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงบประมาณ

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | B | SE.B. | $\beta$ | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านผู้บริหาร ($X_1$) | .360 | .130 | .127 | .326 | .046 | .360 | 7.092** | .000 |

$a = 3.081$ $S.E._{YX} = \pm.49535$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านผู้บริหาร ($X_1$)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .360 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้ร้อยละ 12.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.49535

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y = 3.081 + .326 (Y_1)$

$Z = .360 (Z_1)$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานบุคคล

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | B | SE.B. | $\beta$ | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านครูผู้สอน($X_2$) | .742 | .550 | .549 | .338 | .061 | .396 | 5.504** | .000 |
| ด้านงบประมาณ ($X_3$) | .766 | .587 | .586 | .349 | .064 | .395 | 5.488** | .000 |

a = 1.453 $S.E._{YX}$ = ±.29812

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านครูผู้สอน ($X_2$) และด้านงบประมาณ ($X_3$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ด้านครูผู้สอน ($X_2$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .396 รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ($X_3$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .396 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.29812

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$Y = 1.453 + .338 (X_2) + .349 (X_3)$

$Z = .396 (Z_2) + .395 (Z_3)$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไป

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ | B | SE.B. | β | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) | .954 | .911 | .91 | 0.359 | .007 | .375 | 50.231** | .000 |
| ด้านชุมชน ($X_4$) | .988 | .976 | .976 | 0.317 | .006 | .337 | 53.823** | .000 |
| ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) | .998 | .997 | .997 | 0.29 | .006 | .314 | 48.945** | .000 |
| ด้านงบประมาณ ($X_3$) | .999 | .997 | .997 | 0.053 | .007 | .051 | 7.167** | .000 |
| ด้านครูผู้สอน ($X_2$) | .999 | .997 | .997 | −0.05 | .007 | −.050 | −6.710** | .000 |
| ด้านผู้บริหาร ($X_1$) | .999 | .998 | .997 | 0.022 | .006 | .024 | 3.640** | .000 |

$a = .041 S.E._{YXt} = \pm.02755$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในด้านการบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) ด้านชุมชน ($X_4$) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) ด้านงบประมาณ ($X_3$) ด้านครูผู้สอน ($X_2$) ด้านผู้บริหาร ($X_1$)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($X_6$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .375 รองลงมา คือ ด้านชุมชน ($X_4$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์ เท่ากับ .337 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($X_5$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .314 ด้านงบประมาณ ($X_3$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .051 ด้านผู้บริหาร ($X_1$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .024 ด้านครูผู้สอน ($X_2$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ –.050 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านการบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 99.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.02755

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = .041 + .359\ (X_6) + .317\ (X_4) + .290\ (X_5) + .053\ (X_3) + -.050\ (X_2) + .022\ (X_1)$$

$$Z = .375\ (Z_6) + .337\ (Z_4) + .314\ (Z_5) + .051\ (Z_3) + -.050\ (Z_2) + .024\ (Z_1)$$

## แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา นำเสนอ ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร

| ปัจจัยการบริหาร | ประสิทธิผลของโรงเรียน | สรุปผลการพัฒนา |
|---|---|---|
| | มีอำนาจพยากรณ์ | |
| 1. ด้านผู้บริหาร | ✓ | ✓ |
| 2. ด้านครูผู้สอน | ✗ | ✗ |
| 3. ด้านงบประมาณ | ✓ | ✓ |
| 4. ด้านชุมชน | ✓ | ✓ |
| 5. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม | ✓ | ✓ |
| 6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี | ✓ | ✓ |

✓ จำเป็นต้องพัฒนา

✗ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีจำนวน 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ ด้านชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและด้านสื่อและเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำมาร่างหาแนวทางพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผู้บริหาร สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารกับงานวิชาการเป็นของคู่กัน ผู้บริหารเก่งอย่างอื่นไม่สู้เก่งงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจงานวิชาการ ผู้บริหารต้อง Strong หลักสูตรก็ต้องรู้ งานวิชาการก็ต้องรู้ การเรียนการสอนก็ต้องรู้ การผลิตสื่อก็ต้องรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการต้องพัฒนาในทุก ๆ เรื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและมีการนิเทศติดตามผล...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“... งานปัจจัยการบริหารเป็นงานหลัก หัวใจหลัก ผู้บริหารต้องแสดงตนเอง เป็นผู้นำ เช่น เรื่องการปรับปรุงหลักสูตร มีการประชุมและอธิบายความเป็นมาอย่างไร ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นก่อนและผู้บริหารแนะนำ เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีความรู้ศึกษาพัฒนาตนเอง มีภูมิรู้มากกว่าคนอื่นใส่ใจงานวิชาการเป็นงานหลักงานแรก ...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้บริหารถือเป็นผู้นำ ที่จะรูปขอบข่ายงานวิชาการอย่างชัดเจน โดยเฉพาะทักษะด้านความเป็นผู้มีความคิดรวบยอด เสนอแนวทางการพัฒนา ดังนี้ การบริหารงานวิชาการให้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ทักษะ มีประสบการณ์ ด้านการบริหารวิชาการ สามารถแก้ปัญหางานวิชาการได้ดี มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“... งานบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน โรงเรียนจะต้องพัฒนาส่งเสริมงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อ่านออกเขียนได้ มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี คุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการผลักดันงานวิชาการ ...”

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“... งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นหลัก เป็นผู้รู้ในด้านวิชาการ มีแนวทางในการพัฒนาผู้บริการ คือ อบรมเชิงปฏิบัติการ ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาดูงานผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ...”

(กานต์ นักลำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

"... ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูทั้ง 4 กลุ่มงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยผู้บริหารจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการดำเนินงาน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมทุกครั้ง โดยเฉพาะเวลาทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดโครงการต่าง ๆ ..."

(อุดม ส่วยโสภา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

"... ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทั้ง 4 กลุ่มงาน โดยเฉพาะงานวิชาการที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ครู ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ..."

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

"... แนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทั้ง 4 กลุ่มในโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้รู้ จากการลงมือปฏิบัติ การอบรม การศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง สามารถชี้แนวทางในด้านต่าง ๆ ให้ครูได้..."

(ขนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

"... ผู้บริหารเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะด้านวิชาการ ต้องเป็นผู้รู้ลึกรู้จริง ให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางในงานวิชาการได้ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานรวมทั้งงานทั้ง 4 กลุ่มงานให้เข้าใจร่วมกัน ..."

(หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่าน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านผู้บริหาร ดังตาราง 35

ตาราง 35 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผู้บริหาร

| ผู้เชี่ยวชาญ / แนวทางพัฒนา | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | คนที่ 8 | คนที่ 9 | คนที่ 10 | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้านโดยเฉพาะงานวิชาการ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |
| 2. มีการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการนิเทศ ติดตามผล | | ✓ | – | – | – | ✓ | – | – | ✓ | – | 3 | 30 |
| 3. ควรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและงานในหน้าที่ทั้ง 4 กลุ่มงานให้เข้าใจ | | – | – | – | – | ✓ | – | – | ✓ | ✓ | 3 | 30 |
| 4. ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน 4 กลุ่มตั้งแต่ ผู้บริหารครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน | – | – | – | – | ✓ | – | ✓ | ✓ | – | – | 3 | 30 |
| 5. ทำแผนปฏิบัติการประจำปีจัดโครงการต่าง ๆ จัดทำแผนต่าง ๆ | | | ✓ | | | | ✓ | | | | 2 | 20 |

จากตาราง 35 การสังเคราะห์แนวทางปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการเสนอแนะแนวทางผู้เชี่ยวชาญ ด้านผู้บริหาร จำนวน 10 ท่าน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือกสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง รอบรู้ทุกเรื่องเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษา ต้องรูปและเข้าใจในบทบาทงานในหน้าที่

2. ควรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและงานในหน้าที มีการนิเทศติดตามผลในการดำเนินงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนทุกประการศึกษา

3. ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานวิชาการตั้งแต่ผู้บริหารครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองชุมชน

2. แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านงบประมาณ สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

"... ต้องตระหนักเสมอว่าในส่วนของรัฐที่จัดสรรให้ต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแต่เงินนอกงบประมาณสามารถไปใช้จ่ายในส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการระดมทุนเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน..."

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศแล้วนำแนวทางที่ปฏิบัติมาพัฒนาในโรงเรียน และจัดอบรมให้ความรู้ในการบริหารงานงบประมาณจัดให้มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ให้หน่วยงานอื่นได้มามีส่วนร่วมในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเครือข่ายในชุมชน..."

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและมีการรายงานอย่างต่อเนื่องและทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ..."

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ปัจจัยการบริหารคือการระดมทุนเพื่อพัฒนา โดยเริ่มจากศิษย์เก่าผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันดำเนินการร่วมกันใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด..."

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรพิจารณาเงินจัดสรรจากรัฐแล้วมาแบ่งและจัดสรรตามความจำเป็นในแต่ละงานมีการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพ...”

(กานต์ นักลำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศนำมาพัฒนาตามบริบทของโรงเรียน...”

(อุดม ส่วยโสภา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการกำหนดแนวทาง วางแผนการการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระดมทุนทรัพยากร มีความ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มีการสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบและนำผลไปปรับปรุงในการพัฒนางานในปีต่อไป...”

(ขนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“...จัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็นของแต่ละโครงการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้มีแนวคิดที่ไปในทิศทางเดียวกันเห็นคุณค่างบประมาณที่ได้และใช้จ่ายตามความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้าน ด้านงบประมาณ

| ผู้เชี่ยวชาญ / แนวทางพัฒนา | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | คนที่ 8 | คนที่ 9 | คนที่ 10 | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างให้คุ้มค่า และให้เกิดมีประสิทธิภาพ | ✓ | – | – | – | ✓ | ✓ | – | ✓ | | ✓ | 5 | 50 |
| 2. ควรใช้งบประมาณที่ได้จัดสรรจากรัฐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย | ✓ | – | – | – | ✓ | – | – | ✓ | – | ✓ | 4 | 40 |
| 3. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการระดมทุนทรัพยากร เพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริหาร | ✓ | – | – | – | ✓ | – | – | ✓ | – | – | 3 | 30 |
| 4. ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ | – | ✓ | ✓ | – | – | – | ✓ | – | – | – | 3 | 30 |
| 5. ควรมีการควบคุมงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ รัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้ | – | – | – | – | ✓ | ✓ | – | ✓ | – | – | 3 | 30 |
| 6. การสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ | – | – | – | – | – | – | – | – | ✓ | – | 1 | 10 |

จากตาราง 36 การสังเคราะห์แนวทางปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการเสนอแนะแนวทางผู้เชี่ยวชาญ ด้านงบประมาณ จำนวน 10 ท่าน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือกสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างให้คุ้มค่า และให้เกิดมีประสิทธิภาพ
2. ควรใช้งบประมาณที่ได้จัดสรรจากรัฐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
3. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการระดมทุน เพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริหาร
4. ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ
5. การสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ

3. แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านชุมชน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“... ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับชุมชนรับฟังความคิดเห็นในการที่จะพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในโรงเรียนที่ชุมชนสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรให้ครู นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิดความร่วมมือกันในโรงเรียนและชุมชน...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ผู้ปกครองควรมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้ปกครองร่วมเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ร่วมพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ชุมชน กรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพโดยการประสานความร่วมมือกันให้เป็นระบบ...”

(กานต์ นักลำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“... การประสานงานร่วมกันระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน พลังบวร จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และศึกษาโรงเรียนที่มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่ดีเด่น ...”

(อุดม ส่วยโสภา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ครู ผู้ปกครอง นักเรียน คือหัวใจหลักของการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและให้บทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ในการทำงานเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“... ชุมชนที่ดีควรมีการประสานการทำงานร่วมกันมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะประสานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ...”

(ขนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับชุมชนรับทราบปัญหา ร่วมหาแนวทางแก้ไข เสริมสร้างคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนและมีคุณภาพ...”

(หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้าน ด้านชุมชน

| ผู้เชี่ยวชาญ / แนวทางพัฒนา | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | คนที่ 8 | คนที่ 9 | คนที่ 10 | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับชุมชนรับฟังความคิดเห็นในการที่จะพัฒนาการศึกษา | ✓ | – | – | – | – | ✓ | – | ✓ | ✓ | ✓ | 5 | 50 |
| 2. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนที่ชุมชน สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน | – | ✓ | – | – | – | – | ✓ | – | – | – | 2 | 20 |
| 3. เป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | – | – | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | – | ✓ | – | ✓ | 6 | 60 |
| 4. ร่วมหาแนวทางแก้ไขเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาให้ยั่งยืนและมีคุณภาพ | – | – | – | – | – | – | – | – | – | ✓ | 1 | 10 |

จากตาราง 37 การสังเคราะห์แนวทางปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการเสนอแนวทางผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชน จำนวน 10 ท่าน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือกสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับชุมชน
2. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. เป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแก้ปัญหาร่วมกัน
4. แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“... โรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนมีอาคารเรียน และอาคารประกอบ เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียน และจัดกิจกรรม...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างเพียงพอและดำเนินการลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนมีการการตรวจสอบอาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน...”

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการใช้ และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และพัสดุครุภัณฑ์...”

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้...”

(กานต์ นักลำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย...”

(อุดม ส่วยโสภา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการกำหนดแนวทาง วางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนการจัดทำผังบริเวณโรงเรียน...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“... มีการสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ และนำผลไปปรับปรุง...”

(ขนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ใช้สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้..."

(หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

| ผู้เชี่ยวชาญ / แนวทางพัฒนา | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | คนที่ 8 | คนที่ 9 | คนที่ 10 | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. โรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า | ✓ | ✓ | – | – | ✓ | – | ✓ | – | – | – | 4 | 40 |
| 2. มีการดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ | – | – | – | – | ✓ | ✓ | ✓ | – | – | – | 3 | 30 |
| 3. มีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน | – | – | ✓ | – | – | – | – | – | – | ✓ | 2 | 20 |
| 4. มีการสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนา | – | – | – | – | – | – | – | – | ✓ | – | 1 | 10 |
| 5. โรงเรียนมีการการตรวจสอบอาคารสถานที่เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน | – | – | – | ✓ | – | – | – | – | – | – | 1 | 10 |
| 6. โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการใช้ และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และพัสดุครุภัณฑ์ | – | – | – | – | ✓ | – | – | ✓ | – | – | 2 | 20 |

จากตาราง 38 การสังเคราะห์แนวทางปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการเสนอแนะแนวทางผู้เชี่ยวชาญ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำนวน 10 ท่าน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือกสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. มีโรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

2. มีการดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัยเหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

3. มีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และสำรวจความพึงพอใจนำผลมาแก้ไขปรับปรุง

4. กำหนดระเบียบการใช้และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และพัสดุครุภัณฑ์

5. แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในยุคปัจจุบันไม่มีใครปฏิเสธหรอกว่าไม่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ดังนั้นทุกโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการผู้บริหารจะต้องนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัด รวมไปถึงการนำมาใช้เพื่อการเรียนการสอน สนับสนุน อุปกรณ์นำมาใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน...”

(ธวัชชัย ไพใหล, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีการใช้เทคนิค SWOT เพื่อพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

“...สถานศึกษาควรมีการจัดอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยี การกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยี...”

(วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา อันดับแรกควรเริ่มจากโรงเรียนต้องมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมะสม โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมะสมและต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาฐานระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสม..."

(ฉวีวรรณ มีสติ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2564)

"...โรงเรียนต้องมีการจัดคอมพิวเตอร์ที่สามารถเชื่องต่อสัญญาณอินเตอร์เน็ตเพื่อให้นักเรียนสามารถค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ เพราะหากเราใช้ได้อย่างถูกต้อง ถูกที่และถูกเวลาการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล..."

(ชาติชาย ก่อคุณ, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

"...ผู้บริหารต้องจัดสรรเทคโนโลยีเพื่อการบริหารการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและผู้เรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ดึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารในส่วนงานบริการในด้านต่าง ๆ ในแต่ละฝ่ายงานภายในสถานศึกษา..."

(กานต์ นักลำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2564)

"...สถานการณ์ในโลกปัจจุบันยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่สามารถสื่อสารระหว่างกันซึ่งถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุค แต่ปัจจุบันนักเรียนยังพลาดโอกาสทางการศึกษา ขาดทักษะในการคิดอย่างมีเหตุผล ดังนั้นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และโรงเรียนได้จัดระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริการและการจัดการเรียนการสอน..."

(อุดม ส่วยโสภา, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

"...แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยี สารสนเทศประการแรกต้องสร้างครูให้มีความตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา โดยมี

การเลือกรูปแบบของการจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรมแล้วมีการประเมิน ความพร้อมของครู มีการจัดอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าและการจัดทำสื่อเพื่อจัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และควรจัดการฐานข้อมูลสื่อมัลติมีเดียที่ครูผลิตขึ้น ให้เป็นหมวดหมู่ และจัดการระบบ อินเตอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน...”

(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเรื่องของการบริหารมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก เพราะช่วยลดงบประมาณ ลดเวลา ลดบุคลากรในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล และยังสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้จากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างง่าย การพัฒนาในด้านนี้จึงควรเป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ด้วย...”

(ขนิตา จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง ช่วยจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการจัดทำข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ และฝึกความสามารถทักษะบางประการโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น CAI การค้นคว้าผ่านอินเตอร์เน็ต และผู้บริหารต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยด้วย...”

(หยาดทิพย์ ซีซอง สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี

| ผู้เชี่ยวชาญ / แนวทางพัฒนา | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | คนที่ 6 | คนที่ 7 | คนที่ 8 | คนที่ 9 | คนที่ 10 | รวม | ร้อยละ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ผู้บริหารจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ | ✓ | – | ✓ | – | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 80 |
| 2. มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | – | ✓ | – | ✓ | – | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 | 70 |
| 3. ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและผู้เรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมจริง | – | – | – | – | – | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 5 | 50 |
| 4. การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ | – | – | – | – | – | – | ✓ | ✓ | – | – | 2 | 20 |
| 5. สร้างครูให้มีความตระหนักถึงการนำเทคโนโลยี | – | – | – | – | – | – | ✓ | ✓ | ✓ | – | 3 | 30 |
| 6. ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ | – | – | – | – | – | – | ✓ | – | ✓ | – | 2 | 20 |
| 7. ให้ความสำคัญกับการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | – | – | – | – | – | – | – | – | – | ✓ | 1 | 10 |

จากตาราง 39 การสังเคราะห์แนวทางปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการเสนอแนะแนวทางผู้เชี่ยวชาญ ด้านสื่อและเทคโนโลยี จำนวน 10 ท่าน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือกสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์
2. มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. มีการพัฒนาครูให้มีความตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา
4. ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

# บทที่ 5

# สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

6. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทาการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**1. ลักษณะของเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายงาน (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**2. การสร้างมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ**

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

2.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 13 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ 004/2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดยนางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.7 แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try– out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 50 ชุด

2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ($\alpha$ – Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's$\alpha$ – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ

2.8.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเท่ากับ .977 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .513 – .863

2.8.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเท่ากับ .958 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .269 – .884

2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พร้อมทั้งขอรับแบบสอบถามกลับคืนตามช่องทางที่สามารถดำเนินการได้

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. นำแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มาตรวจให้คะแนน ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2558, หน้า 82) แสดงระดับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารสรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานวิชาการ

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหารและด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านงบประมาณ ด้านชุมชน ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ($R_{XY}$ = .929) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหารและด้านชุมชน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยีโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .275 รองลงมา ด้านงบประมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .193 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยมีค่า

สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .194 ด้านผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 และด้านชุมชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม โดยรวมได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.15545

10.1 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านชุมชนและด้านผู้บริหารและมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 รองลงมา ด้านผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .242 ด้านชุมชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .227 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 71.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.23284

10.2 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงบประมาณได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .360 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 12.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.49535

10.3 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน

6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ด้านครูผู้สอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .396 รองลงมา คือ ด้านงบประมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .396 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ได้ร้อยละ 58.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.29812

10.4 ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านสื่อและเทคโนโลยีด้านชุมชนด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมด้านงบประมาณด้านครูผู้สอนด้านผู้บริหาร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .375 ลงมา คือ ด้านชุมชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .337 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .314 ด้านงบประมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .051 ด้านผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .024 ด้านครูผู้สอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ –.050 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 99.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.02755

11. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

11.1 ปัจจัยการบริหารด้านผู้บริหาร 1) ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองรอบรู้ทุกเรื่อง เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องรู้และเข้าใจงานวิชาการ 2) ควรไปศึกษาดูงาน

ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 3) ควรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน 4) ควรมีการนิเทศติดตามผลในการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน ทุกปีการศึกษา 5) ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานวิชาการตั้งแต่ผู้บริหารครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน

11.2 ปัจจัยการบริหารด้านครูผู้สอน 1) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างให้คุ้มค่าและให้เกิดมีประสิทธิภาพ 2) ควรใช้งบประมาณที่ได้จัดสรรจากรัฐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย 3) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการระดมทุน เพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริหาร 4) ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษา จากหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ 5) ควรมีการควบคุมงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ รัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้

11.3 ปัจจัยการบริหารด้านชุมชน 1) ควรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 2) ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) ควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี Skill Learning Skill TPCK การออกแบบนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ 4) ควรมีความตระหนักรู้ในงานวิชาการ 5) ควรมีการไปศึกษาดูงานจากผู้ครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานวิชาการหรือมีประสบการณ์ในด้านวิชาการมานาน

11.4 ปัจจัยการบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 1) มีการกำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การจัดทำผังบริเวณโรงเรียน 2) มีการดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ 3) มีการติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ 4) มีการสำรวจความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบ และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

11.5 ปัจจัยการบริหารด้านสื่อและเทคโนโลยี 1) ควรมีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) โรงเรียนหรือสถานศึกษาควรมีการจัดระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ จัดการฐานข้อมูลสื่อมัลติมีเดียที่ครูผลิตขึ้น ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริการและการจัดการเรียนการสอน 3) มีการพัฒนาครูให้มีความ

ตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา โดยมีการเลือกรูปแบบของการจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรมแล้วมีการประเมิน ความพร้อมของครูก่อนการนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้งานจริง 4) ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการ ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการจัดทำข้อมูลและสะดวกรวดเร็วในการจัดส่งข้อมูล ประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ 5) มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำสื่อ เพื่อจัดการเรียนการสอน ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ 6) ควรจัดการระบบอินเตอร์เน็ตให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ทั้งผู้เรียนและครูผู้สอนมีตัวเลือกในการเข้าถึงข้อมูลทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ 7) ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้ ความรู้ใหม่ ๆ และฝึกความสามารถทักษะบางประการโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น CAI การค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) มีการใช้เทคนิค SWOT เพื่อหาข้อเด่น ข้อด้อย และแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) ควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการ พัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มุ่งพัฒนาความเป็นเลิศเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ปัจจัยการบริหารจึงมีความจำเป็นเพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง นโยบายสู่การปฏิบัติเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย การจัดโครงสร้างองค์การเพื่อส่งผลต่อผลการบริหารสถานศึกษาและคำนึงถึงสภาพแวดล้อมชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวีร์ เกษบรรจง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร

สถานศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูงและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่มี องค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและครูให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน และมีการคิดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูงและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำองค์กรที่ต้องนำพาสถานศึกษาสู่ความมีประสิทธิผล ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ ดังนี้ผู้บริหารจึงมี

บทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบหลายอย่างในการนำพาองค์การให้อยู่รอดและมีคุณภาพมาตรฐาน และจะต้องมีองค์ความรู้ หลักการทฤษฎีมีจริยธรรมในตนเอง และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีบทบาททั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารขององค์การ ด้านการตัดสินใจ การนิเทศ การวางแผนและการจัดองค์การการติดตามตรวจสอบปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนขององค์การ การประสานงานให้คำปรึกษา การบริหารทั้งคุณลักษณะและการบูรณาการคุณลักษณะเฉพาะ ทักษะ คุณลักษณะระดับพื้นฐานและลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพร ไชยตาและภารตี อนันต์นาวี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ และร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และใต้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูงและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

4. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำองค์กรที่ต้องนำพาสถานศึกษาสู่ความมีประสิทธิผล ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ ดังนี้ ผู้บริหารจึงมีบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบหลายอย่างในการนำพาองค์การให้อยู่รอดและมีคุณภาพมาตรฐานและจะต้องมีองค์ความรู้ หลักการทฤษฎีมีจริยธรรมในตนเอง และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีบทบาททั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารขององค์การ ด้านการตัดสินใจ การนิเทศ การวางแผนและการจัดองค์การ การติดตามตรวจสอบปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนขององค์การ การประสานงานให้คำปรึกษา การบริหารทั้งคุณลักษณะและการบูรณาการคุณลักษณะเฉพาะ ทักษะ คุณลักษณะระดับพื้นฐานและลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพร ไชยตา และภารดี อนันต์นาวี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จของการบริหารและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ และร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลโดยอ้อมต่อความสำเร็จโดยผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และใต้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การการคิด

อย่างเป็นระบบกลยุทธ์ขององค์การวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมการสร้างบรรยากาศในองค์การและการสร้างและการถ่ายโอนความรู้โดยอยู่ในระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

5. ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนต่างขนาดกัน ต่างก็มีปัจจัยการบริหารในระดับที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ได้รับทรัพยากรเพื่อการบริหารเพียงพอต่อการพัฒนาสู่ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กขาดแคลนปัจจัยที่จะนำมาสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภู่มะลิ และคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่การบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมากและมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X4) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X1) ปัจจัยด้านด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารในภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันเน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูงและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ และมีปัจจัยการบริหารที่พร้อมเอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน การประเมินต่าง ๆ มีระบบที่ตรวจสอบได้ และมีการทำงานเป็นลำดับขั้น จึงได้รับทราบประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งจากระบบการประเมินและจากข้อมูลย้อนกลับของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภู่มะลิ และคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่การบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก และมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X4) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X1) ปัจจัยด้านด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหาร ในภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบายส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความหวังต่อนักเรียนสูงและรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้องเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การการคิดอย่างเป็นระบบกลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมการสร้างบรรยากาศในองค์การและการสร้างและการถ่ายโอนความรู้โดยอยู่ในระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม (RXY = .929) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการบริหารทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษา จะต้องบริหารทรัพยากรและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จัดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบกลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์การและการสร้างและการถ่ายโอนความรู้โดยอยู่ในระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

8. ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่อยู่ในบริเวณโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ห้องเรียนสภาพการดำเนินการได้ดี ภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการถือว่ามีความสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการเอื้ออำนวยการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภูมะลิและคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่การบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก และมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X4) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X1) ปัจจัยด้านด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารในภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกอย่างไม่มีนัยสำคัญทาสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบายส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์ลักษณ์ เรือนทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพการประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอนที่มีวัตถุประสงค์มีความหวังต่อนักเรียนสูง และรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่มี องค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมถูกต้องเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารแรงจูงใจในการทำงานของครู สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของครูและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบกลยุทธ์ขององค์การวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากรการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมการสร้างบรรยากาศในองค์การและการสร้างและการถ่ายโอนความรู้โดยอยู่ในระดับของการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้น

พื้นฐานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านสื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมในการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต วัสดุอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหาร ด้านชุมชน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อที่จะส่งผลถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ รองลงมา ได้แก่ ด้านครูผู้สอนและด้านชุมชน ในการบริหารานควรส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยการบริหาร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนได้

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

ควรนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไปทำวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรวีร์ เกษบรรจง. (2556). ปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 5*(2). 56.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์. (2551). *ทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

กาญจนา ไตรรัตน์. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของห้องสมุดเสมือนในสถาบันอุดมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

กิตติศักดิ์ บุณรังสี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไกรยส ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. 14 ตุลาคม 2559.* สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรุณา ภู่มะลิ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ขวัญหทัย ทองธิราช. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. *วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 1*(1). 7–8.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: สำนักพิมพ์เทมการพิมพ์.

จรูญ มุ่งการนา. (2550). *เทคนิคการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: โรงเรียนประสานมิตร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วี.พริ้นท์ จำกัด.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

จิราภา วิชาชาญ. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เขตภูมิภาคตะวันตก.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.*วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนิดา วงษ์เพ็ชร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชยาธิศ กัญหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัญญา อภิปานกุล. (2550*). หลักระบบการบริหาร. เอกสารคำสอน.* ขอนแก่น: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชำนาญ คำปัญโญสิโนทัย. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน พหุกรณีศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี. (2554). *การสื่อสารในองค์กร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดำรงศักดิ์ สุดเสน่ห์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). *กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

ทรงศักดิ์ สู่สุข. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ทรรศนีย์ วราห์คำ. (2554). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดเจริญประดิษฐารามสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.* กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนิต ทองอาจ. (2553). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธร สุนทรายุทธ์. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

_____. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธเนศ ขำเกิด. (2533). *องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ.* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงค์นุช สมุทรดนตรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.*วิทยานิพนธ์. ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.

นิพนธ์ บัวชม. (2556). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในในสหวิทยาเขตที่ตามทรรศนะสังกัดข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นิภา อุตรา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระยอง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิตยา มั่นชำนาญ. (2555). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 6*(2). 31–44.

นุตริยา จิตตารมย์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เนตร์พัณนา ยาวิราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักงานสุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2554). *ปรัชญาการศึกษา.* ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ประกอบ คุณารักษ์และคณะ. (2543). *การสร้างประสิทธิภาพการทำงานด้วยทีมบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปภังกร หัสดีธรรม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.*วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปรเมษฐ์ โมลี. (2552). *วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประยุทธ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2558). *วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2558–2563.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการนายกรัฐมนตรี.

ประวิทย์ ไชยรักษ์. (2556). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประสิทธิ์ หัตถศิลป์. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปราณี สาไพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เปรมชัย สโรบล. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ผกาพรรณ์ เชื้อเมืองพาน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2541). *ศักยภาพและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเกษตรภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พร ภิเศก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พระครูพิมลกาญจนธรรม. (2552). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอเลาขวัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4.* วิทยานิพนธ์. พธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49–53.

พิทูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์. ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life Model.*กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.

พิริยพงศ์ เตชะศิริยืนยง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิมพร ไชยตา. (2552). *ปัจจัยสาเหตุเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ไพจิตร งิ้วสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพฑูรย์ พิชัย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เฟื่องฟ้า เรืองเวช. *(2558). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 7. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

ภินันท์ รัชตาจ้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน.* การศึกษาอิสระ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551) *ภาวะผู้นำ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.* สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

รัตนา มณฑลเพชร. (2550). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพรอบสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เพชรบุรีเขต 1* วิทยานิพนธ์. ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ปัจจัยสื่อและเทคโนโลยี.* ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (หน้า 173). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นามมีบุ๊คส์.

เรืองเดช ทองศรี. (2554). *การศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา โพติยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่.* นนทบุรี: ธนธัชการพิมพ์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เพียร์สัน.

วิโรจน์ ยี่ขอ. (2551). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

_____. (2553). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิรัตน์ พงษ์มิตรและคณะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซเปอร์เน็ท.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักการบริหารการศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรเทพ เนียมหัตถี. (2553). *ข้อเสนอเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์. ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์. กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

สมศักดิ์ วิไลแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลขอนแก่น.* รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมาน อัศวภูมิ. (2554). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สวาส บุญอาษา. (2548). *สภาพปัญหาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สถิตชัย วรานนท์ และอุษณีย์ จำเมือง. (2552). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เจริญมั่งคงการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *สารสนเทศทางการศึกษา 2559.* สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550*). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและแนวทางการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 22. *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.* 2562. มุกดาหาร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 22.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สิทธิพล พหลทัพ. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3.* รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา พูลกสิ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอเซียเพรส.

สุพล อนามัย. (2549). *การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา.* วิทยานิพนธ์ พธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวรรณา คำมา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2550). *ทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน.* นนทบุรี: ซี.ซี. นอลลิดจ์ลิคส์.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *EDUCA 2016 งานมหกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 9.*13 ตุลาคม 2559. อิมแพ็คเมืองทองธานี: นนทบุรี.

หทัยชนก บุญมาก. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสองพี่น้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมรรัตน์ เมืองทะ. (2553). *ประสิทธิผลของโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.บ.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิวัฒน์ แสงสุกวาว. (2555). *ประสิทธิผลของโรงเรียนในที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัญชนา ถิ่นมาบแค. (2545). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคคริสตจักรในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารี กังสานุกูล. (2553). *ประสิทธิผลของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณ รักธรรม. (2528). *การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.* เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Afshari, M., Bakar, K., Luan, W., Siraj, S. (2012). *Factors affecting the Transformational Leadership Role of Principals in Implementing ICT In Schools*. (Doctoral Dissertation). The Turkish Online Journal of Educational Technology.11(4).

Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. (Doctoral Dissertation). *International Online Journal of Education and Science. 4(3),* 581–591.

Bass, B.M. (1998). *Leadership and Performance beyond Expectations.* New York: Free Press.

_____. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*. European Journal Psychology.8(1).

Bass, B.M. and Avolio. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Bennis, W. and Nanus, B. (1997). *Leaders: Strategies for Taking Change. Harper and Collins Publishing.*

Burns, J.M. (1987). Leadership. New York: Harper & Row.

Cole. Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership.* (2nd ed). NJ: Merrill Prentice–Hall.

Daft, L. (1998). *Essential of Organization Theory and Design*. Ohio :South–Western College Publishing

_____. (2008). *The Leadership Experience. (4th ed).* Mason, OH: Thomson South–Western

Dessler, G. (1998). *Management Fundamentals: Modern Principles and Practices*. Virginia: Reston.

Fiedler, F.E. (1967). *Theories of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw–Hill.

Fullan, M. (2006). *The New Meaning of Education Change*. New York: Teachers College Press.

Gardner, J.W. (1990). *On Leadership. New York: Free Press.*

Horn–Turpin, F. (2009). *A Study Examining the Effects of Transforma tional Leadership Behaviors on the Factors of Teaching Efficacy*, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Perceived by Special Education Teachers. (Doctoral Dissertation). Virginia. Virginia Polytechnic Institute and StateUniversity. U.S.A.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice. (7th ed). New York: McGraw–Hill.*

Kotter, J.P. (1996). *Leading Change.Boston : Harvard Business School Press.*

Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2005). Leadership the Challenge Workbook. California: Jossey–Bass.

Leithwood and Jantzi. (2006). *Change Leadership for Changing Times. Philadelphia: Open University Press.*

Luft, K. (2012). *A Research Study of Transformational Leadership Comparing Leadership Styles of the Principals. (Doctoral Dissertation).* Pennsylvania. Duquesne University. U.S.A.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concept and Practice. (3rd ed). Belmont: Wadsworth.*

Lussier, R.N., and Achua, C.F. (2001). *Leadership Theory Application Skill Development.* (3rd ed). Ohio: South–Western College Publishing.

McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise.*New York: McGraw–Hill Book Company.

Marpuis, B.L., and Huston, C.J. (2007). *Leadership Roles and Management Functions inNursing : Theory and Application.* (5th ed). Philadelphia: Lippincott.

Redin, W.J. (1970). Managerial Effectiveness. New York: McGraw–Hill.

Sagnak, M. (2010).*The Relationship between Transformational School Leadership Comparing and Ethical Climate*. (Doctoral Dissertation). Nigde. Nigde University. Turkey.

Savareikiene, D. (2013). Transformational Leadership in the Development of Motivation in Aspects of Good Governance. (Doctoral Dissertation). *EkonomikaIrVadyba: AktualijosIrPerspektyvos. 3(31),* 152–158.

Schermerhorn, Jr. and others. (2005). *Organizational Behavior*. (9th ed). New York: John Wiley & Sons Inc.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* New York. Doubleday.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear.

Sullivan, E.J., and Decker, P.J. (2005).*Effective Leadership & Management in Nursing*. (6th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall Tetsuya.

Sachin C. (2012). *World–Class Leadership. Singapore: World Scientific Publishing Co.* Pte.

Williams & Wilkins. Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work an Instructions toIndustrial and Organizational Psychology*. (5th ed). California: Brooks

Yukl, G.A. (1998*). Leadership in Organizations.* (5th ed). NJ: Prentice–Hall.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

# รายนามผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. นายณรงค์ โล่ห์คำ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

4. นายกานต์ นักลำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5. นางวราภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชัย ไพใหล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.วิหาญ พละพร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผล ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

4. นางฉวีวรรณ มีสติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

5. ดร.ชาติชาย ก่อคุณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมุกดาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

6. นายกานต์ นักลำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านคำสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

7. นายอุดม ส่วยโสภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

8. นางวราภา สามาอาพัฒน์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านกุดโง้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

9. นางขนิตา จันปุ่ม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าไร่ป่าชาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

10. นางหยาดทิพย์ ซีซอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

# ภาคผนวก ข

# หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๒

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไขยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๒

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๒

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณรงค์ โล่ห์คำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๒

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๖๒

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวราภา สามาอาพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.ละม้าย กิตติพร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. ๒๙๖๗

**ที่** อว ๐๖๒๓.๐๘/๑๐๔ **วันที่** ๒๗ มกราคม ๒๕๖๗

**เรื่อง** การแจ้งผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข)

เรียน นางฐิดาภา จันปุ่ม

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (Administrative Factors Affecting school Effectiveness under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๓-๐๙๕ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น ตามหลักเกณฑ์การพิจารณา (๗) ของวิธีดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เลขที่ใบรับรอง ๐๐๔/๒๕๖๔

## คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง** : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
(Administrative Factors Affecting school Effectiveness under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area)

**หัวหน้าโครงการวิจัย** : นางฐิดาภา จันปุ่ม

**หน่วยงานต้นสังกัด** : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

**เอกสารที่รับรอง**

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

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุตร
(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

*สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๗๗๐-๑๔๔*

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางฐิดาภา จันปุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๔๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๐๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 นางฐิดาภา จันปุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๐๖๔ ๔๑๕๘

*"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"*

# ภาคผนวก ค

# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
# เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
# ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

.....

**<u>คำชี้แจง</u>**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด จึงขอให้ท่านโปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่ายิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และต้องขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางฐิดาภา จันปุ่ม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
# เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
# ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

.....

## ตอนที่ 1
## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
   - ☐ ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   - ☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)
   - ☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 300 คน)
   - ☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 1**

**สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน**

**ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**

**.....**

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ มากที่ที่สุด
4 = มาก หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ มาก
3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 = น้อย หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ น้อย
1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหาร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 00 | ปัจจัยการบริหาร | | ✓ | | | |

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับ มาก

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านผู้บริหาร** | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารเป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติงานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารงานบุคคล | | | | | |
| **ด้านครูผู้สอน** | | | | | | |
| 6 | ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 7 | ครูผู้สอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชน | | | | | |
| 8 | ครูผู้สอนมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลทั่วไป | | | | | |
| 9 | ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาและมีความถนัดหรือตรงตามความต้องการ | | | | | |
| 10 | ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านงบประมาณ** | | | | | | |
| 11 | มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและยังสอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของโรงเรียน | | | | | |
| 12 | มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการที่จำเป็น | | | | | |
| 13 | เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณทุกขั้นตอน | | | | | |
| 14 | โรงเรียนมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง | | | | | |
| **ด้านชุมชน** | | | | | | |
| 15 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายพัฒนาโรงเรียนทางด้านวิชาการ | | | | | |
| 16 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการ เช่น ผู้รู้ ปราชญ์ชาวบ้านมาเป็นวิทยากรในความรู้ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง | | | | | |
| 17 | ชุมชนได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องหลายช่องทาง | | | | | |
| 18 | ชุมชนในท้องถิ่นให้ความร่วมมือกับโรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง | | | | | |
| 19 | ชุมชนและโรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ | | | | | |
| **ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม** | | | | | | |
| 20 | โรงเรียนมีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และอาคารประกอบการอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยการบริหาร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | โรงเรียนมีอาคารเรียน และอาคารประกอบการ เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในการเข้าชั้นเรียนและจัดกิจกรรม | | | | | |
| 22 | โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บริการอย่างพอเพียง และดำเนินการลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน | | | | | |
| 23 | โรงเรียนมีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน | | | | | |
| 24 | โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบการใช้ และจัดเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก และพัสดุครุภัณฑ์ | | | | | |
| **ด้านสื่อและเทคโนโลยี** | | | | | | |
| 25 | โรงเรียนมีสื่อพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักที่ทันสมัยและเพียงพอ | | | | | |
| 26 | โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ และอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 27 | โรงเรียนมีนวัตกรรมทางการศึกษา หรือมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 28 | ห้องสมุดจัดหนังสือเป็นหมวดหมู่พร้อมต่อการศึกษาค้นคว้า | | | | | |
| 29 | โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสื่อและเทคโนโลยีให้อยู่ในสภาพใช้งานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 30 | โรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถในการผลิต พัฒนา และเลือกใช้สื่อนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

**ตอนที่ 3**

**สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน**

**ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**

.....

**<u>คำชี้แจง</u>** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาความหมายของตัวเลข ระดับความคิดเห็นจากเกณฑ์ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่ที่สุด

4 = มาก หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 = ปานกลาง หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 = น้อย หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 = น้อยที่สุด หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 00 | ประสิทธิผลของโรงเรียน | | ✓ | | | |

ข้อ 00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **การบริหารงานวิชาการ** | | | | | | |
| 1 | โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรของสถานศึกษา | | | | | |
| 2 | โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตรโรงเรียนเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่โรงเรียนหรือกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนให้ความสำคัญ | | | | | |
| 3 | โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ กำหนดเป้าหมายและทิศทางอย่างชัดเจน | | | | | |
| 4 | โรงเรียนดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน | | | | | |
| 5 | โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 6 | โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามระเบียบอย่างชัดเจน | | | | | |
| 8 | โรงเรียนดำเนินการวางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับติดตามดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา | | | | | |
| 9 | ครูใช้สื่อการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน | | | | | |
| 10 | การจัดกิจกรรมของครูทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **การบริหารงานงบประมาณ** | | | | | | |
| 11 | โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำสั่งตั้งงบประมาณเพื่อการเสนอของบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบ | | | | | |
| 12 | โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อควบคุมการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ | | | | | |
| 13 | โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเพื่อความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ | | | | | |
| 14 | โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานพัสดุโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบรวมทั้งมีการจัดหาบำรุงรักษาและการจำหน่ายพัสดุ | | | | | |
| 15 | โรงเรียนมีการจัดหาทรัพยากรและระดมทรัพยากรตลอดจนการจัดหารายได้และผลประโยชน์เพื่อนำมาตั้งกองทุนการศึกษา | | | | | |
| 16 | โรงเรียนมีการออกระเบียบกฎเกณฑ์และขั้นตอนการรับเงินการเก็บรักษาเงินการจ่ายเงินการนำเงินคืนคลังตามระเบียบอย่างถูกต้อง | | | | | |
| 17 | โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินจัดหาและทำทะเบียนและรายงานเป็นประจำทุกสิ้นเดือน | | | | | |
| 18 | โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเป็นประจำทุกภาคเรียน | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **การบริหารงานบุคคล** | | | | | | |
| 19 | โรงเรียนมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้และมีทักษะรับผิดชอบในงานด้านบริหารคน | | | | | |
| 20 | โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นระบบสามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง | | | | | |
| 21 | โรงเรียนมีการวางแผนกำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งรวมถึงการจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ | | | | | |
| 22 | โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีธรรมาภิบาล | | | | | |
| 23 | โรงเรียนจัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ | | | | | |
| 24 | โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามช่วงเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่องและนำผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป | | | | | |
| 25 | โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านบุคลากรของโรงเรียนโดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบและเอื้อประโยชน์แก่บุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| 26 | ผู้บริหารจัดให้มีการรายงานการดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษการสังเคราะห์ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ | | | | | |
| 27 | โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร | | | | | |
| 28 | โรงเรียนมีการสนับสนุนยกย่องวินัยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **การบริหารงานทั่วไป** | | | | | | |
| 29 | โรงเรียนมีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน | | | | | |
| 30 | โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ | | | | | |
| 31 | โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ | | | | | |
| 32 | โรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ในด้านการวิจัยให้ชุมชนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ชุมชน | | | | | |
| 33 | โรงเรียนระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น | | | | | |
| 34 | โรงเรียนให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ | | | | | |
| 35 | โรงเรียนจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่าการประชุมผู้ปกครองนักเรียนการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ | | | | | |
| 36 | โรงเรียนให้การสนับสนุนชุมชนให้มีความรู้เพื่อพัฒนาวิชาการและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันระหว่างโรงเรียนและชุมชนและสถาบันอื่น ๆ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจการเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่ร่วมจัดการศึกษา | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

# ภาคผนวก ง

# ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | AA6 | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2 | AA3 | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 3 | AA5 | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 4 | AA1 | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 5 | AA4 | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: ToB

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .892[a] | .796 | .796 | .18929 |
| 2 | .914[b] | .836 | .835 | .17040 |
| 3 | .924[c] | .853 | .852 | .16117 |
| 4 | .927[d] | .859 | .857 | .15831 |
| 5 | .930[e] | .864 | .862 | .15545 |

a. Predictors: (Constant), AA6

b. Predictors: (Constant), AA6, AA3

c. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5

d. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5, AA1

e. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5, AA1, AA4

**ANOVA[f]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 47.239 | 1 | 47.239 | 1.318E3 | .000[a] |
| | Residual | 12.075 | 337 | .036 | | |
| | Total | 59.314 | 338 | | | |
| 2 | Regression | 49.558 | 2 | 24.779 | 853.334 | .000[b] |
| | Residual | 9.757 | 336 | .029 | | |
| | Total | 59.314 | 338 | | | |
| 3 | Regression | 50.613 | 3 | 16.871 | 649.487 | .000[c] |
| | Residual | 8.702 | 335 | .026 | | |
| | Total | 59.314 | 338 | | | |
| 4 | Regression | 50.943 | 4 | 12.736 | 508.161 | .000[d] |
| | Residual | 8.371 | 334 | .025 | | |
| | Total | 59.314 | 338 | | | |
| 5 | Regression | 51.268 | 5 | 10.254 | 424.341 | .000[e] |
| | Residual | 8.046 | 333 | .024 | | |
| | Total | 59.314 | 338 | | | |

a. Predictors: (Constant), AA6

b. Predictors: (Constant), AA6, AA3

c. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5

d. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5, AA1

e. Predictors: (Constant), AA6, AA3, AA5, AA1, AA4

f. Dependent Variable: ToB

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.600 | .081 | | 19.709 | .000 |
| | AA6 | .653 | .018 | .892 | 36.309 | .000 |
| 2 | (Constant) | 1.284 | .081 | | 15.809 | .000 |
| | AA6 | .406 | .032 | .555 | 12.677 | .000 |
| | AA3 | .313 | .035 | .391 | 8.936 | .000 |
| 3 | (Constant) | 1.278 | .077 | | 16.631 | .000 |
| | AA6 | .283 | .036 | .387 | 7.877 | .000 |
| | AA3 | .236 | .035 | .295 | 6.689 | .000 |
| | AA5 | .203 | .032 | .289 | 6.372 | .000 |
| 4 | (Constant) | 1.256 | .076 | | 16.592 | .000 |
| | AA6 | .227 | .038 | .310 | 5.887 | .000 |
| | AA3 | .213 | .035 | .266 | 6.047 | .000 |
| | AA5 | .172 | .033 | .244 | 5.300 | .000 |
| | AA1 | .115 | .032 | .161 | 3.634 | .000 |
| 5 | (Constant) | 1.247 | .074 | | 16.775 | .000 |
| | AA6 | .201 | .038 | .275 | 5.223 | .000 |
| | AA3 | .154 | .038 | .193 | 4.055 | .000 |
| | AA5 | .137 | .033 | .194 | 4.095 | .000 |
| | AA1 | .116 | .031 | .162 | 3.716 | .000 |
| | AA4 | .121 | .033 | .168 | 3.664 | .000 |

a. Dependent Variable: ToB

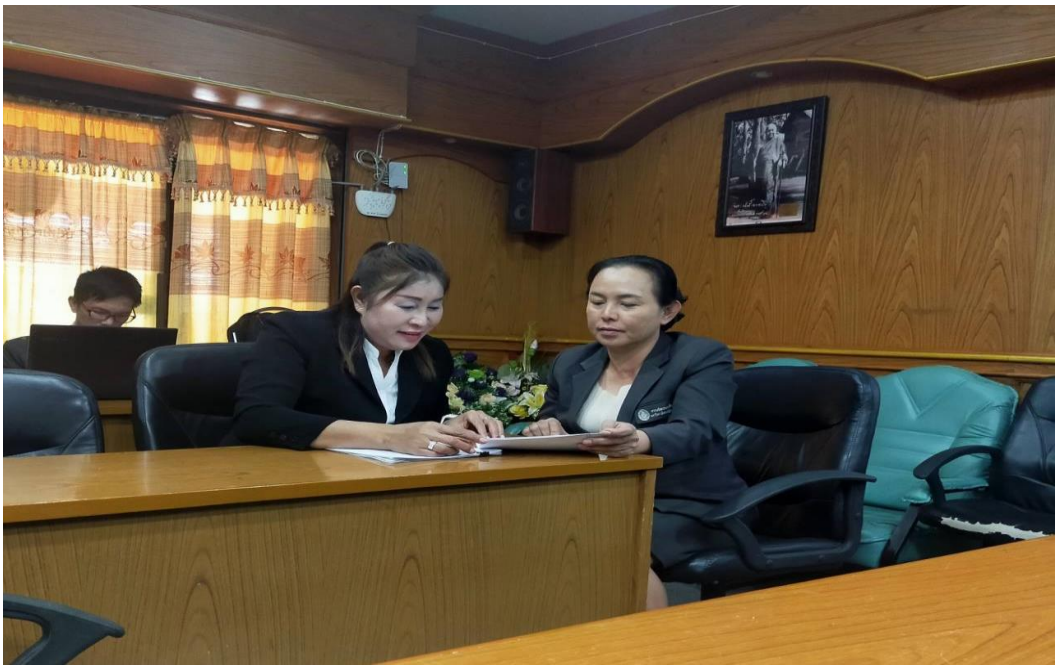
# ภาคผนวก จ

## ภาพประกอบการสัมภาษณ์

ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายกานต์ นักลำ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสร้อย

ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายอุดม  ส่วยโสภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเตย



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางหยาดทิพย์  ซีซอง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาอุดม

# ประวัติย่อของผู้วิจัย

# ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| ชื่อ – สกุล | นางฐิดาภา จันปุ่ม |
| วัน เดือน ปีเกิด | 31 มีนาคม 2516 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 162 หมู่ 1 ตำบลนิคมคำสร้อย อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร 49130 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านขอนแก่น ตำบลนาอุดม อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร 49130<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร |

ประวัติการศึกษา

| | |
|---|---|
| พ.ศ. 2526 | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปากท่อวิทยาคาร อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| พ.ศ. 2532 | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนปากท่อพิทยาคม อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี |
| พ.ศ. 2536 | ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง |
| พ.ศ. 2555 | ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| พ.ศ. 2564 | ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |

ประวัติการทำงาน

| | |
|---|---|
| พ.ศ. 2537 | อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านลำเพียก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา |
| พ.ศ. 2541 | ตำแหน่ง อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านโคกหนองแวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา |
| พ.ศ. 2542 – ปัจจุบัน | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร |