



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ขวัญเพชร พลวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ขวัญเพชร พลวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SCHOOLS' ADMINISTRATIVE
EFFECTIVENESS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

By
KWANPHE PHOLWONG

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

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ขวัญเพชร พลวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เพ็ญผกา ปัญญา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 20 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณา เอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพทิล ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ดร.เกษม มังคละศิริ และ ดร.อนุสรณ์ พิพิทภักดิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนะแนวทางพัฒนา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.สท้าน วารี ดร.สมพร หลิมเจริญ ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ นางนันทมน ทวีกิตติเกษม นางรุ่งนภา แก้วปัญญา และนางปริชาติ ชินโณ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วง ไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณพ่อพงษ์ชัย - คุณแม่บุญมี พลวงศ์ ครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็น กำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียน บ้านนาจาน เพื่อนพี่น้องนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ขวัญเพชร พลวงศ์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	ขวัญเพชร พลวงค์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็น
งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
68 คน ครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากจำนวน 68 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ
เครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)
เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.341 – 0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ
ทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product
–Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r_{xy} = .930$)
5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.09251
6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนจำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ 6.1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม 6.2) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและอาชีพ 6.3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยพัฒนาความรู้แก่บุคลากรและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 6.4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน และ 6.5) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานโดยใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ โปร่งใสและคุ้มค่าที่สุด

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

TITLE	Administrative Factors Affecting Schools' Administrative Effectiveness Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Kwanphet Pholwong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Penphaka Panjana
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrative factors affecting the schools' administrative effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 as perceived by administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and Multi-Stage Random Sampling, which yielded a total of 342 participants consisting of 68 administrators and 274 teachers from 68 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, in the 2021 academic year. The tools for data collection were a set of questionnaires with discrimination values ranging from 0.341 to 0.829 and the reliability of 0.927, and structured interviews. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. School administrative factors and the schools' administration effectiveness were at a high level overall.

2. School administrative factors were different at the .01 level of significance overall in terms of positions, whereas in terms of school sizes, there were no differences overall. In terms of work experience, there were differences at the .01 level of significance overall.

3. Schools' administrative effectiveness, in terms of positions, was a difference at the .01 level of significance overall; In terms of school sizes, there was no difference overall; and in terms of work experience, there was a difference at the .01 level of significance overall.

4. School administrative factors and the schools' administrative effectiveness had a positive relationship at the .01 level of significance with a very high level ($r_{xy} = .930$).

5. School administrative factors were able to predict the schools' administrative effectiveness at the .01 level of significance with the predictive power of 92.8 percent comprising: organizational culture (X_7), personnel development (X_2), information technology (X_3), transformational leadership (X_1), and budget for administration (X_5). The said variables were able predict the effectiveness if educational institution administration at 92.8 percent with a standard error of estimate of $\pm .09251$.

6. This research proposed the guidelines for developing school administrative factors affecting schools' administrative effectiveness covering five aspects: 6.1) Organizational Culture, school administrators have to develop themselves as role models with good morals and ethics; 6.2) Personnel Development, school administrators should promote and support personnel's career and professional advancement; 6.3) Information Technology, school administrators should provide knowledge for personnel and use information technology for administrative management; 6.4) Transformational Leadership, school administrators must have forward-looking visions and clear communication within organizations; and 6.5) The budget for administration should yield benefits, transparency, and maximize cost-effective usability.

Keywords: School Administrative Factors, School Administrative Effectiveness.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	20
	ความหมายของการบริหารโรงเรียน	20
	ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน	21
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร	21
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	60
	ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	60
	ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	62
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	63
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	85
งานวิจัยในประเทศ	85
งานวิจัยต่างประเทศ	93
3 วิธีดำเนินการวิจัย	97
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1....	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
ตอนที่ 2 ทางเลือกเพื่อการพัฒนาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	115
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปรูป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 181
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 181
	สมมติฐานของการวิจัย 182
	วิธีดำเนินการวิจัย 183
	ประชากร 183
	กลุ่มตัวอย่าง 183
	เครื่องมือในการวิจัย 183
	การจัดเก็บข้อมูล 185
	การวิเคราะห์ข้อมูล 186
	สรุปผลการวิจัย 188
	อภิปรายผลการวิจัย 192
	ข้อเสนอแนะ 203
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 203
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 204
	บรรณานุกรม 205
	ภาคผนวก 219
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 221
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 227
	ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 247
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย 251
	ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 281
	ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 301

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป.....	309
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	317
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางในการพัฒนา.....	323
ประวัติย่อของผู้วิจัย	331

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษา.....	24
2	การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร.....	33
3	ด้านงานวิชาการ.....	64
4	ด้านงานงบประมาณ.....	68
5	ด้านบริหารงานบุคคล.....	73
6	ด้านบริหารงานทั่วไป.....	77
7	จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	98
8	จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2563)	99
9	จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	101
10	กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	101
11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	123
12	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	125
14	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	127
15	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	129
16	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	130
17	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน	132
18	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม.....	133
19	ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม.....	136
21	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านงานวิชาการ.....	137
22	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านงานงบประมาณ.....	139
23	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล.....	140
24	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป.....	142
25	การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง.....	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	126
27	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.	127
28	การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	128
29	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม.....	130
30	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	132
31	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.	134
33	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน.....	135
34	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม.....	136
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด.....	139
36	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานวิชาการ (Y ₁)	140
37	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานงบประมาณ (Y ₂).....	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
38	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃).....	143
39	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄).....	144
40	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	145
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y _t).....	147
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงาน วิชาการ (Y ₁)	149
43	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงาน งบประมาณ (Y ₂)	150
44	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงาน บุคคล (Y ₃).....	151
45	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงาน ทั่วไป (Y ₄).....	152
46	การสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	283
48	การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้าน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา.....	284
49	การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	294
50	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	303
51	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	306

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน.....	36
3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน.....	80
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	325
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ วันที่ 25 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการ พัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	325
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ วันที่ 25 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	326
7 สัมภาษณ์ ดร.สท้าน วารี วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	326
8 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ วันที่ 27 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	327

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ ดร.เกษม มังคละศิริ วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	327
10 สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ วันที่ 27 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	328
11 สัมภาษณ์ นางนันทมน ทวีกิตติเกษม วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	328
12 สัมภาษณ์ นางรุ่งนภา แก้วปัญญา วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	329
13 สัมภาษณ์ นางปรีชาตี ชินโณ วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	329

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้าน และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนาดใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 จึงได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ศาสตร์ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความ

เหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 5) แต่ในปัจจุบันนักเรียนไทยยังมีความสามารถทางวิชาการต่ำทั้งเรื่องการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนในการอ่านจับใจความการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการนำไปใช้โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่เป็นวิชาหลักสำหรับการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า ฉ - ซ) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดประสิทธิผลด้านผู้เรียนว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 5 - 7)

ปัจจัยการบริหาร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรทางการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ตามศาสตร์และศิลป์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) แสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) 2) แสวงหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (Management Resources) สำหรับทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน, 2558, หน้า 320 - 321) ปัจจัยด้านความคิดการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ปัจจัยการสร้างแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การและการมีคุณลักษณะชีวิตสังคมที่ดีด้วยคุณลักษณะในเชิงวิชาการมีความรู้และความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้เรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีพฤติกรรมยอมรับการเปลี่ยนแปลง (สุดาพร ทองสวัสดิ์, 2556, หน้า 342 - 343) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลการเรียนดี เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนหลักสูตรที่มีความทันสมัยตรงกับบริบทชุมชน สังคมที่ต้องการเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกับครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพราะการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารการศึกษาให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (ยุวดี ประทุม, 2559, หน้า 167) อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความก้าวหน้า ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เนื่องจากการได้รับโอกาสจากผู้บริหารทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้และต่อยอดทักษะวิชาการด้วยการสนับสนุนการอบรมอยู่เสมอ จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ครูได้แสดงความสามารถทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและความเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในภาพรวมส่งผลให้เกิดการจูงใจของครูที่จะปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (วันวิสาข์ หอมขจร, 2561, หน้า 94) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านสถานศึกษา ที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (David and Peter, 1988, pp. 24 – 29 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561, หน้า 19)

ส่วนประสิทธิผลนั้น “กระบวนการ” เปรียบเป็น “หัวใจ” ของระบบที่คอยขับเคลื่อน ผลักดันให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันไปสู่เป้าหมายที่ผลผลิตขององค์การในที่สุด ประสิทธิภาพกระบวนการเป็นการบูรณาการเทคนิคหรือวิธีการหรือกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ “ปฏิภณสัมพันธ์” ย่อมมีผลทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกจังหวะ มีก่อน – หลังอย่างถูกกาลเทศะที่เหมาะสม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553, หน้า 21) ประสิทธิภาพในระดับสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ คือ คุณภาพของงานทั้ง 4 ฝ่าย อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ซึ่งเกิดจากผลสำเร็จของการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด จากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา (วรรณดี จันทร์คงทอง, 2559, หน้า 79)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษา ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนครเป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 175 โรงเรียน โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 104 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 64 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 5) ในปัจจุบันการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มีการบริหารความเสี่ยง 4 ด้าน คือ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk: S) คือ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจในภาพรวมเกิดจากสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่กำหนด 2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk: O) เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานเกิดจากระบบงานภายในองค์กร/กระบวนการเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้บุคลากร/ความเพียงพอของข้อมูล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินโครงการ 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk: F) คือด้านงบประมาณ เช่น การบริหารการเงินที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและไม่ทันต่อสถานการณ์ 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ (Compliance Risk: C) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาจเกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจน ความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 4 - 5) ดังนั้นถ้าต้องการทำให้ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายดังกล่าว เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงควรมีการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลให้ครอบคลุมภาระงานหลักทั้ง 4 งาน ซึ่งประสิทธิผลจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาในการดำเนินงานการจัดการที่ดีในการพัฒนาโรงเรียนตามภาระงานและคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรสร้างคุณภาพทางการศึกษา สามารถให้การสนับสนุนทั้งทางด้านแนวความคิด แรงงานหรือแม่ข่ายงบประมาณทำให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ได้คุณภาพตรงตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการนำไปประกอบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และในพื้นที่ใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของเสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช (2561, หน้า 7); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106); Likert (1960, อ้างถึงใน ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31 – 32) ได้ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 7 ประการ ดังนี้

- 1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2 การพัฒนาบุคลากร
- 1.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน
- 1.1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.7 วัฒนธรรมองค์การ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 งาน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านงานวิชาการ
- 1.2.2 ด้านงานงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,850 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,675 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากโรงเรียน 68 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

ดังนี้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ได้แก่

3.2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การพัฒนาบุคลากร

3.2.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2.1.5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

3.2.1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.7 วัฒนธรรมองค์กร

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้แก่

3.2.2.1 ด้านงานวิชาการ

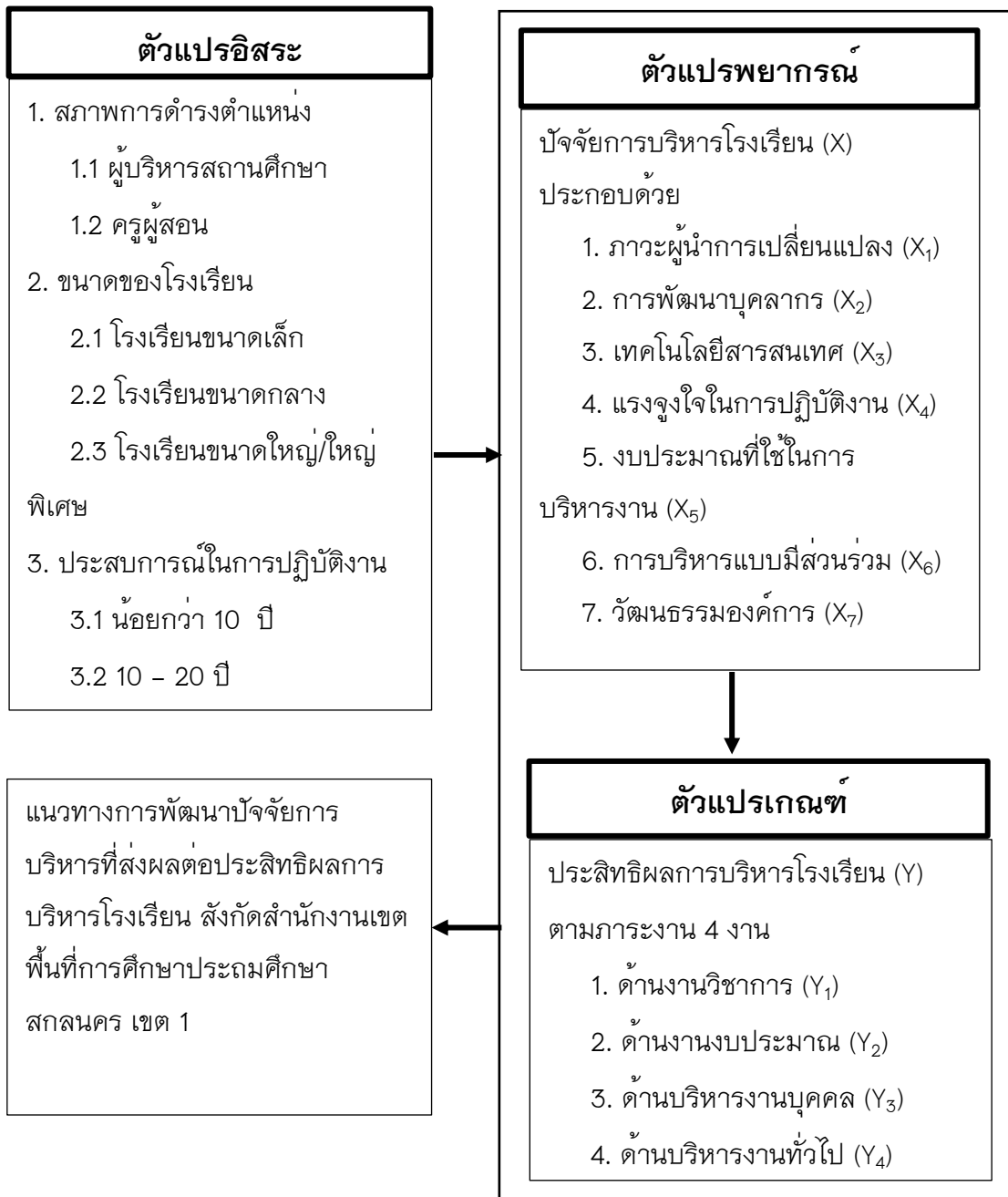
3.2.2.2 ด้านงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช (2561, หน้า 7); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106); Likert (1960, อ้างถึงใน ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31 – 32) ได้ปัจจัยการบริหาร ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5) งบประมาณที่ใช้ในการบริหาร 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้จากหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิตยาคมคัพทเจพาอะ

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคมคัพทเจพาอะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรในโรงเรียน ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง ซึ่งมี 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เทคนิควิธีการที่ผู้นำใช้ในการกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตนคาดหวัง ตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยผลของงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์โดยจงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน ผ่านกระบวนการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมพร้อมสำหรับงานที่รับผิดชอบเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และมีเจตคติที่ดีในการทำงานให้เป็นไปตามแนวนโยบายและมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการกำหนดจุดประสงค์ในการพัฒนาที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการสรุปผลและติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล ผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ ความสามารถและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางด้านเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้อย่างถูกต้อง มีระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นกับงานเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการบำรุงดูแลรักษาและพัฒนาฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันการดำเนินงานของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทางบวก เกิดความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ด้วยความพึงพอใจ เต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดกรอบในการทำงานที่ชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้มีความรักความเมตตาแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมชาติให้โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนางาน ร่วมแสดงความคิดเห็นเมื่อผู้ร่วมงานทำงานประสบความสำเร็จตามโอกาสต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่าง อุปนิสัย พฤติกรรมส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารจะได้เข้าถึงผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตรและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการใช้เงินที่มีอย่างเป็นระบบตามแผนที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่การขอขบประมาณ การวางแผน ควบคุม ตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรงบประมาณได้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์และประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณตามระเบียบของทางราชการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้

1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การประเมินผล ช่วยเหลือสนับสนุนทั้งความคิดและแรงกายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องเป็นนักประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการประชุมปรึกษาหารือให้ความสำคัญกับแนวคิดและความคิดของชุมชน องค์กรท้องถิ่น และจะต้องเสียสละเวลาให้ความสำคัญในกิจกรรมชุมชนเพื่อเกิดความรู้สึกใกล้ชิดส่งผลต่อความร่วมมือในองค์กรให้องค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนายิ่งขึ้น

1.7 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจ อุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร เชื่อใจ

ยอมรับ เอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพราะบุคคลจะอยู่รอดในองค์กร จะต้องรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรให้ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดปัจจัยการบริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 งาน ดังนี้

2.1 ด้านงานวิชาการ หมายถึง คุณภาพของหลักสูตร ความคล่องตัว ในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัยในชั้นเรียน ผลการนิเทศการสอน ผลการดำเนินงาน แนะนำ และผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.2 ด้านงานงบประมาณ หมายถึง มีแผนปฏิบัติการประจำปีและ แผนพัฒนารายสามปี มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานการเงิน และบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผลการดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่าง ถูกต้อง ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษาและผลการพัฒนาจากการระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.3 ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ประสิทธิภาพของงานจากการจัด บุคคลเข้าทำงาน ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลของการปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยของทางราชการและผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลของการดำเนินงานตามแผนงาน บริหารงานทั่วไป ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ผลการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและมีการรายงานผล การปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และเริ่มนับตั้งแต่วันบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนของนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th/>)

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 120 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 10 ปี ลงมา

5.2 10 – 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษามากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดสกลนคร ครอบคลุม อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 53) ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษา จำนวน 175 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยหาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีขึ้นกว่าปัจจุบันโดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าปัจจัยการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมแล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 4.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 4.1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 103) สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานจนกระทั่งเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเองไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้ แนวคิดและศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนประสบความสำเร็จตรงตามจุดหมายของโรงเรียน หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยทางด้านการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหารเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

บารี มะแซ (2559, หน้า 41) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง แนวทางการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีจุดเน้นการเรียนการสอนมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน ผู้ปกครอง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานใหม่ การบริหารการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีการคิดทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและดำเนินการจัดสรรทรัพยากร

Hersey and Blanchard (1992, อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคลและกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรในโรงเรียน ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อ

เทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายใน และภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

2. ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบาย ความสำคัญไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 30) ได้สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการ สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยหลักกฎหมายและหลักการบริหารที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมขององค์การ

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 104) ได้สรุปว่า การบริหารมีความสำคัญ ต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งการบริหารที่มีความพร้อมมีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจน ย่อมนำองค์การสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 56) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นซึ่งร่วมกันวางแผนการจัดการ ศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนอัน จะทำให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย วางแผนกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์และการจัดการ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความทันสมัยและนโยบายที่สอดคล้อง กับคุณลักษณะผู้เรียนตามความต้องการของสังคมดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร มีผู้วิจัยและนักวิชาการ ได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) ได้ศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล โดยมีปัจจัยทางด้านการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) คน 2) งบประมาณ 3) สื่อเทคโนโลยี และ 4) วัฒนธรรมองค์กรเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์ (2559, หน้า 4) กล่าวว่า ปัจจัยของการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ มีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ 1) คน 2) เงิน 3) วัตถุประสงค์และ 4) เครื่องจักรและเทคโนโลยี

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185) กล่าวว่า ปัจจัยการพัฒนาระบบองค์การ ประกอบด้วย

- 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
- 2) งบประมาณในการดำเนินงาน
- 3) อุปกรณ์ในการดำเนินงาน
- 4) วัฒนธรรมในองค์การ

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์การ 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน

วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช (2561, หน้า 7) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน

ธนายุทธ ซ่อมะลิ (2563, หน้า 27) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) นโยบายและ

การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร
 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
 การบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 9) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 10) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และ 11) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) ได้ศึกษา ปัจจัยการ
 บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคล
 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) โครงสร้างองค์กรและ
 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช, 2561, หน้า 35)
 ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ การจัด
 องค์กรการบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคนต้องเกิดจากองค์ประกอบ 8 ประการ คือ
 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 5) การ
 ตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมงาน และ 8) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31-
 32) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กรต้องกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ
 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอ
 ปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษา

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. เสถียร อ่วมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพพานต์ (2559)	3. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561)	5. วันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ทิริมบูรณ์เวช (2561)	7. ธนยุทธ ชอเมะลี (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
ปัจจัยการบริหาร										
1. คน	✓	✓								✓
2. งบประมาณ	✓									
3. สื่อเทคโนโลยี	✓									
4. วัฒนธรรมองค์กร	✓		✓	✓			✓			
5. เงิน		✓								
6. วัตถุประสงค์		✓								

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. สเตียร์ อวัมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพพานนท์ (2559)	3. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. กันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะลิ (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
7. เครื่องจักรและเทคโนโลยี		✓								
8. บุคลากรในการปฏิบัติงาน			✓							✓
9. งบประมาณในการดำเนินงาน			✓							
10. อุปกรณ์ในการดำเนินงาน			✓							
11. โครงสร้างองค์การ				✓						
12. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ				✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. เสถียร อ่วมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพพานนท์ (2559)	3. เสถียรลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561)	5. กันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะลี (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
13. การติดต่อสื่อสาร				✓						
14. การจูงใจ				✓	✓					✓
15. ภาวะผู้นำ				✓			✓	✓	✓	
16. การบริหารแบบมีส่วนร่วม				✓						
17. การพัฒนาทีมงาน				✓						
18. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร					✓	✓			✓	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. เสถียร อ่วมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บูรณพนาภนต์ (2559)	3. เสาวลักษณ์ โศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. กันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะลิ (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
19. การมีส่วนร่วมของชุมชน						✓				
20. นโยบายและการปฏิบัติ							✓			
21. กระบวนการบริหาร							✓			
22. บุคลากร							✓			
23. งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร							✓			
24. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร							✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. เสถียร อ่วมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพนาภนต์ (2559)	3. เสถาลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. กันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ชาญยุทธ ชอมะลี (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
25. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							✓			
26. สภาพแวดล้อม ชุมชน ทองถิ่น							✓		✓	
27. การบริหารงานบุคคล								✓		✓
28. เทคโนโลยีสารสนเทศ								✓		
29. โครงสร้างองค์กร								✓		
30. การมีส่วนร่วมของชุมชน								✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

	นักวิจัยและนักการศึกษา									
	1. เสถียร อ่วมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพนาทนต์ (2559)	3. เสถียรลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. ภัทวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะละลี (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. Bass & Avolio (1995)
31. การติดต่อสื่อสาร									✓	
32. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล									✓	
33. การตัดสินใจ									✓	
34. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์										✓

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีทั้งหมด 40 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากตาราง 1 ที่มีลักษณะคล้ายกันและสามารถรวมเป็นกลุ่มตัวแปร ได้ 17 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทีมงาน การบริหารบุคลากร ทรัพยากรเพื่อการบริหาร (คน) ครูที่มีความสามารถ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106); Likert (1960, อ้างถึงใน ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ, 2562, หน้า 31 – 32)

ด้านที่ 2 งบประมาณที่ใช้ในการบริหาร องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งบประมาณ เงิน ทรัพยากรเพื่อการบริหาร (เงิน) การสนับสนุนอุปกรณ์จากระบบการศึกษา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 3 ระบบการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบบริหาร กระบวนการบริหารการจัดการโดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจูงใจ แรงจูงใจ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); Likert (1960, อ้างถึงใน ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชาญ, 2562, หน้า 31 – 32)

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 25 – 26);

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช (2561, หน้า 7); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27); ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช, 2561, หน้า 35) และ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31 – 32)

ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของชุมชน การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช (2561, หน้า 7); ธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) และธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27)

ด้านที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อเทคโนโลยี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); รุ่งตะวัน บุรณ์พานากานต์ (2559, หน้า 4); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106)

ด้านที่ 8 สภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมในชุมชน สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 9 วัสดุ อุปกรณ์ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ รุ่งตะวัน บุรณ์พานากานต์ (2559, หน้า 4); เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559, หน้า 185) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 10 บรรยากาศองค์การ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) และธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27)

ด้านที่ 11 วัฒนธรรมองค์การโดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16); ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106)

ด้านที่ 12 โครงสร้างขององค์การ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) และธีัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106)

ด้านที่ 13 การติดต่อสื่อสาร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ปรากฏ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) และ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 14 นโยบายและการปฏิบัติ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27)

ด้านที่ 15 การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 16 การตัดสินใจ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช, 2561, หน้า 35)

ด้านที่ 17 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31 – 32)

ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	นักวิจัยและนักการศึกษา										รวม (10)	ร้อยละ	ปัจจัยที่ใช้ได้ (**)
	1. เลธียร อวัมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพณานต์ (2559)	3. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. วันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญแนวซ์ (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะสิ (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. J Boss & Avolio (1995)			
1. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	80	**
2. งบประมาณที่ใช้ในการบริหาร	✓	✓	✓				✓		✓		5	50	**
3. ระบบการบริหารจัดการ							✓		✓		2	20	
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				✓	✓		✓			✓	4	40	**
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70	**

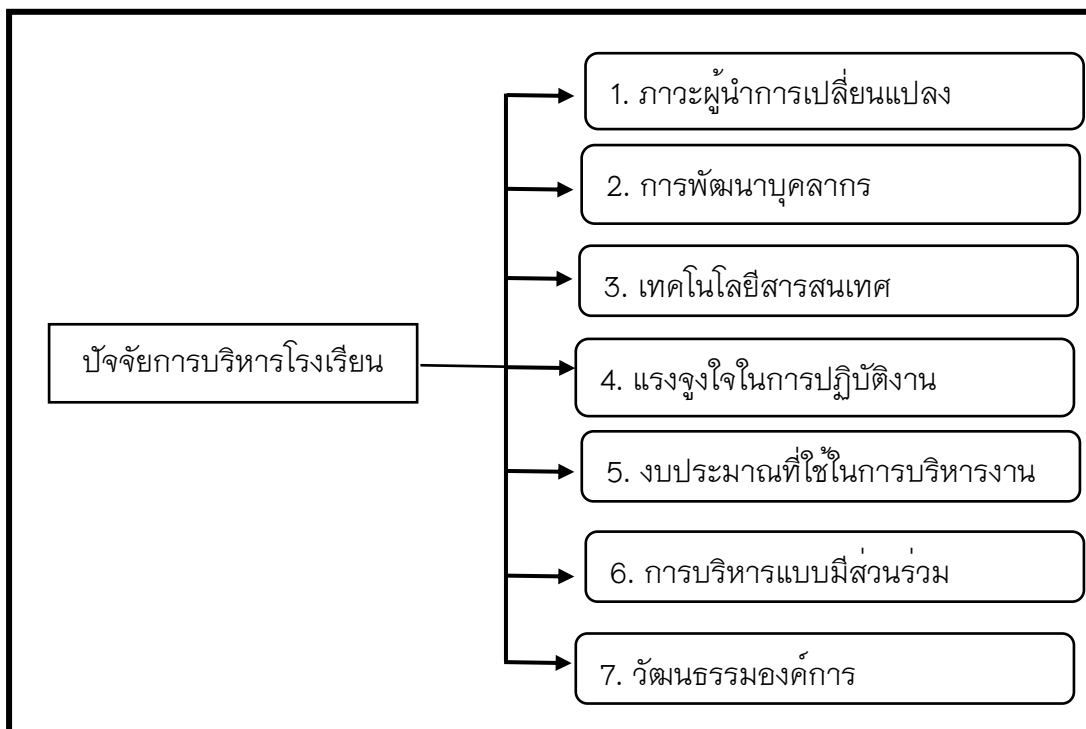
ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	นักวิจัยและนักการศึกษา										รวม (10)	ร้อยละ	ปัจจัยที่ใช้ได้ (**)
	1. เสถียร อวุมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บุรณพณานต์ (2559)	3. เสาวลักษณ์ โทศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561)	5. วันวิสาข์ ทอมขจร (2561)	6. ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญธนะเวช (2561)	7. ทยายุทธ์ ชอมะลิ (2563)	8. ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. J Bass & Avolio (1995)			
6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม				✓		✓	✓	✓			4	40	**
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓		✓			✓	✓			5	50	**
8. สภาพแวดล้อม							✓		✓		2	20	
9. วัสดุ อุปกรณ์		✓	✓						✓		3	30	
10. บรรยากาศองค์การ				✓			✓				2	20	
11. วัฒนธรรมองค์การ	✓			✓			✓	✓			4	40	**

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	นักวิจัยและนักการศึกษา										รวม (10)	ร้อยละ	ปัจจัยที่ใช้ได้ (**)
	1. เสถียร อวมพรหม (2559)	2. รุ่งตะวัน บูรณพนกานต์ (2559)	3. เสวล์กษณ โทศลกิตติอัมพร (2559)	4. ประภาช จิตรภัคศิลป์ (2561)	5. วันวิสาข์ หอมขจร (2561)	6. ภัฐฎักดิ์ ศิริสมบูรณเวช (2561)	7. ธนายุทธ ชอมะลิ (2563)	8. ธัญญฎักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	9. Likert (1960)	10. J Bass & Avolio (1995)			
12. โครงสร้างขององค์การ				✓			✓	✓			3	30	
13. การติดต่อสื่อสาร				✓						✓	2	10	
14. นโยบายและการปฏิบัติ							✓				1	10	
15. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล										✓	1	10	
16. การตัดสินใจ										✓	1	10	
17. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์										✓	1	10	

จากตาราง 2 พบว่าจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40 ขึ้นไป จึงสรุปได้ทั้งหมด 7 ด้าน ดังนี้ ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

แต่ละด้านมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 41) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและการบริหารบุคคล โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าว ชักจูง ให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการกระตุ้นให้มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เต็มกำลังความสามารถจนสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 26) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นทำตามกระทำเกิดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและมีความสามารถสูงขึ้นจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร

Dessler (1998, p. 202) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กร รวมถึงการสร้างสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

Lunenburg & Ornstein (2000, pp. 150 – 151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้นำที่จะกระตุ้นจูงใจให้ลูกน้องทำงานตามที่คาดหวังหรือมากกว่า

จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เทคนิควิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่ตนคาดหวัง โดยผลของงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่น ความจงรักภักดีและไว้วางใจในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งแนวคิดที่สำคัญ คือ การยึดค่านิยมเชิงจริยธรรมและการมีเป้าหมายร่วมกัน

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 42) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทัศนไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจเป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

Bass & Avolio (1995, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31 – 32) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I” คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่ถูกใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่ที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ขององค์กร มีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกันดังนี้

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 16) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ องค์การที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ประสบ

ความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อองค์การเสมอมา

Slin et al (2000, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 36)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการเสริมสร้างความช่วยเหลือสนับสนุนของการปฏิบัติการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อนักเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

Geijssel (2003, อ้างถึงใน กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 36)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหรืออิทธิพลต่อความพยายามและพันธสัญญาต่อองค์การของครูอย่างชัดเจน

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การทั้งในเรื่องของความช่วยเหลือ การสนับสนุนและมีพันธสัญญาของผู้ร่วมงานที่ชัดเจนเกิด องค์การแห่งการเรียนรู้ภายใน ทำให้การดำเนินงานภายในองค์การเกิดความคล่องตัว

2. การพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 19) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานให้รอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการหนึ่งที่รวมการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรที่เป็นการดำเนินการใด ๆ ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม

วิภาดา สารมัย (2562, หน้า 48) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีปรับปรุงเจตคติไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์และ

ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้มีการเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการณ์ด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคนเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

สิววรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 26) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การและที่สำคัญ ผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานผ่านกระบวนการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมพร้อมสำหรับงานที่รับผิดชอบ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 3) ได้กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บทบาทของครู ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ สามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้อำนวยการสามารถให้แก่วิทยากรสามารถใช้สื่อการสอนมาประกอบการสอน ต้องเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ตั้งแต่สำรวจความต้องการเตรียมการสอน ดำเนินการสอน การประเมินผลและการสรุปกิจกรรมในการดำเนินการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยี การฝึกอบรมสัมมนาและการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 14) ได้สรุป หลักการบริหารงานบุคคล คือ การนำหลักคุณธรรม หลักความเสมอภาค หลักความสามารถของบุคคล

หลักความมั่นคงรู้คุณค่าของบุคคลในการบริหารงานบุคคลโดยยึด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความสำคัญขององค์การเป็นสำคัญ

สุรศักดิ์ ยุทธนาภูกุล (2558, หน้า 24) ได้สรุปว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเด่นชัดและมีขั้นตอน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนา กิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผน การดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้และการติดตามผลและประเมินผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาตามแนวนโยบายและมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการกำหนด จุดประสงค์ในการพัฒนาที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการสรุปผลและ ติดตามผลการพัฒนาที่นำมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

2.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุรศักดิ์ ยุทธนาภูกุล (2558, หน้า 24 - 26) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ สร้างสื่อและ ประเมินผลให้กับผู้เรียนตรงตามหลักสูตรที่กำหนด สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เกิดความรู้ใหม่ ๆ และสามารถจัดประสบการณ์สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับ นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจะต้องมีหลักการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อ องค์การซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

สิวรรณ์ ไชยกุล (2562, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมี บุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการ

มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินสถานศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการสอน และการปฏิบัติงานพิเศษ สามารถออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ สร้างสื่อและประเมินผลให้กับผู้เรียนตรงตามหลักสูตรที่กำหนด สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดความรู้ใหม่ ๆ และสามารถจัดประสบการณ์สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทิพย์ นนทเกท (2557, หน้า 9) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้สำหรับการจัดหาประมวลผล จัดเก็บและการเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารในลักษณะตัวอักษร ตัวเลข ภาพและเสียงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและกว้างไกลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม

พิมล ไซติชนอริวัฒน์ (2560, หน้า 9) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology: IT) หมายถึง เป็นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยการนำเอาคอมพิวเตอร์ มาใช้งานเพื่อจัดการกับข้อมูล การประมวลผลการเผยแพร่ข่าวสารในด้านต่าง ๆ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปในชื่อสั้น ๆ ว่า ไอที (IT) และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมในการติดต่อสื่อสาร

Lucas (2000, p. 11) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นเทคโนโลยีทุกชนิดที่ประยุกต์ เพื่อใช้ในการประมวลผลจัดเก็บแล้วส่งผ่านสารสนเทศต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหลักสองสาขา คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารการโทรคมนาคมโดยทั่วไป หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับสร้างการจัดการประมวลผลข้อมูลให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ

เก็บบันทึกข้อมูลเป็นฐานข้อมูลและส่งผ่านสารสนเทศจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการแสดงสารสนเทศโดยใช้ระบบดิจิทัล

Haag, Cummings and McCubbrey (2002, p. 12) ให้ความหมายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทุกประเภทที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานซึ่งบุคลากรนำมาประยุกต์ในการทำงานกับข้อมูลและสารสนเทศ สนับสนุนกระบวนการประมวลผลและการจัดการสารสนเทศในองค์กร

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลต่อไป

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกันดังนี้

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 – 2556 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ICT (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเอกภาพและบูรณาการสารสนเทศเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบที่เหมาะสม 4 ประการ เพื่อเอื้อต่อการศึกษาแห่งอนาคต (Future education) ดังนี้ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาลคุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณและรู้เท่าทัน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนการเรียนการสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการศึกษาของประเทศไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการด้านการศึกษาซึ่งจะเอื้อต่อการสร้างธรรมาภิบาลของสังคม

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 – 2559 (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556)

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 – 2559 ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในที่นี้ขอกล่าวถึงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนและนักเรียน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาลคุณธรรม จริยธรรม วิจรรณญาณและรู้เท่าทันเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์

พัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าทั้งในแบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ปฏิสัมพันธ์กันเองในหมู่ผู้เรียน ตลอดจนจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้นสรุปได้ว่าผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ ความสามารถ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้อย่างถูกต้อง มีระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นกับงาน เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการบำรุงดูแลรักษาและพัฒนาฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

3.3 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551, อ้างถึงใน จีรวรรณ ประภานาวิน, 2558, หน้า 16 - 17) ได้สรุปความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

1) เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในการประกอบการทางด้านเศรษฐกิจ การค้าและการอุตสาหกรรมจำเป็นต้องหาวิธีในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสาร เข้ามาช่วยทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ

2) เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนรูปแบบบริการเป็นแบบกระจาย เมื่อมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการให้ข้อมูลได้ดี การบริการต่าง ๆ จึงเน้นรูปแบบการบริการแบบกระจาย เช่น การสั่งซื้อสินค้าจากที่บ้านสามารถสอบถามข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์หรือการใช้คอมพิวเตอร์สอบถามผลสอบจากที่บ้าน เป็นต้น

3) เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบ มีการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในองค์กร เช่น ระบบทะเบียนราษฎร ระบบเวชระเบียน

4) เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับ พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ดังจะเห็นได้จากการพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณและอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557, หน้า 16) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานด้านกิจการนักเรียนการบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงิน-พัสดุและครุภัณฑ์เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดกระทำเพื่อให้เป็นสารสนเทศการจัดเก็บอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้และเสนอให้ผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารสนับสนุนการจัดการในองค์กรเนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจปฏิบัติงานได้รวดเร็วในการบริหารจัดการการศึกษาการตัดสินใจวางแผนการศึกษาระยะต่าง ๆ ระบบสารสนเทศช่วยให้เกิดการบริหารเวลา

ด้านการบริหารบุคคลในการเข้าถึงข้อมูลช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการได้ชัดเจนและสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิริยะ โกษิต (2560, หน้า 30) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญและมีบทบาทต่อการศึกษาเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ การรับรู้อ่านข่าวสารเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาที่เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการในสถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ หน่วยงานทางการศึกษาล้วนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน ดังนั้น คนในยุคใหม่ที่จะอยู่ในสังคมโลกเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างกลมกลืนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องมีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอในด้าน ICT อันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขยายขีด ความสามารถในการเรียนรู้ต่อไป

จากความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญในการจัดระเบียบข้อมูล สามารถค้นคืนได้ง่ายมีความ รวดเร็วประหยัดเวลา ทำให้ผู้ใช้ทำงานไม่ซ้ำซ้อน โดยใช้อุปกรณ์ในการช่วยปฏิบัติงานคือ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ระบบการจัดการข้อมูลและระบบเครือข่าย จนสามารถกลายเป็น ระบบอัตโนมัติ

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไว้แตกต่างกันดังนี้

วรลักษณ์ จันดี (2559, หน้า 13) ได้สรุปว่าแรงจูงใจในการ ทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมโดย อาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องช่วยให้ทำในสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 21 - 22) ได้สรุปว่าแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของครูผู้สอนหรือสิ่งโน้มน้าวให้ ครูผู้สอนแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจและความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ องค์กรตั้งไว้

มัทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 37) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

จากความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันการดำเนินงานของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทางบวก เกิดความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จด้วยความพึงพอใจ เต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้แตกต่างกันดังนี้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559, อ้างถึงใน ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562, หน้า 165) ได้สรุปว่า แรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายในพลังพิเศษนี้ ซึ่งจะแสดงออกมาแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจมีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้นในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง

กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2560, หน้า 6) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของงานบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือมีการวางแผนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เป็นอันดับที่ 2 เรื่องผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและสามารถประเมินเป็นอันดับที่ 3

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 52) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนั้นประกอบไปด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของครู เงินเดือนและผลตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้ครูอยากทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

จากแนวคิดแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าผู้บริหารจะต้องกำหนดกรอบในการทำงานที่ชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานให้ ความรักความเมตตาแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรม ให้โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนางาน ร่วมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานทำงานประสบความสำเร็จตามโอกาสต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างอุปนิสัย พฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อผู้บริหารจะได้เข้าถึงผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร

4.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้แตกต่างกันดังนี้

สุราลัย ป้องแพง (2559, หน้า 33) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในองค์กรเพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการเพราะแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะทำงานได้เต็มความรู้ ความสามารถนั้นก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน

ลัดดา พันชนัง (2559, หน้า 14 - 15) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรหรือในโรงเรียนเป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากร

ในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองโดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 23) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการช่วยพฤติกรรมในการนำไปสู่เป้าหมายงานและทำให้สังคมมีระบบที่ดีก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจ สามัคคีจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการควบคุมการทำงานให้ราบรื่นทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญในการสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและอยู่ในความรับผิดชอบ กระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางบวก แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังทำให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

5. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

5.1 ความหมายของงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้แตกต่างกันดังนี้

ซูบรี ม่วงกุง (2558, หน้า 14) สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การดำเนินงาน การของบประมาณในแผนที่วางไว้ในด้านการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์รวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจการขององค์กรและค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาและเพื่อประโยชน์สูงสุด

ณัฐพงศ์ รัตนรังษี (2559, หน้า 12) สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง งบประมาณของสถานศึกษาจัดทำเพื่อประมาณการรายรับที่ส่วนกลางจัดสรรมาให้นำมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานศึกษา

ชนิษฐา ยศเมฆ (2560, หน้า 19) สรุปได้ว่า งบประมาณ คือ แผนการเงินหรือประมาณการ รายรับ – รายจ่ายล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงในรูปตัวเงิน มีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดย

แสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะรวมถึง การกะประมาณบริการ
กิจกรรม / โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการ
ดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

จากความหมายเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานข้างต้น
สรุปได้ว่า งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน หมายถึง การประมาณการรายรับที่
ส่วนกลางจัดสรรมาให้กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินที่มีการใช้จ่ายอย่างเป็น
ระบบตามแผนที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่การของบประมาณ การวางแผนการใช้จ่าย
งบประมาณ กระบวนการดำเนินงานตามแผนการใช้งบประมาณและการประเมินผลในการ
ใช้งบประมาณ เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรงบประมาณได้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์และ
ประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน
ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 5 – 7)
ได้ให้หลักการแนวคิดการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว
โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และ

3. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance
based Budgeting : PBB) โดยมีมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ในการดำเนินงาน
ดังนี้

3.1 การวางแผนงบประมาณ

3.2 การคำนวณต้นทุนการผลิต

3.3 การจัดระบบการจัดหาพัสดุ

3.4 การบริหารการเงินและการควบคุมงบประมาณ

3.5 การรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน

3.6 การบริหารสินทรัพย์

3.7 การตรวจสอบภายใน

ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ Strategic Performance Based Budgeting : SPBB องค์ประกอบ 6 ข้อ ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์
- 2) การมอบอำนาจการบริหารจัดการแก่หน่วยงาน
- 3) เน้นกระบวนการติดตามและประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์
- 4) การเพิ่มขอบเขตการครอบคลุมงบประมาณ
- 5) การจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะกลาง (Medium Term Expenditure Framework : MTEF)

6) ยึดหลักธรรมาภิบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 41) กล่าวใน มาตรา 142 ในการเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ต้องแสดงแหล่งที่มาและประมาณการรายได้ ผลสัมฤทธิ์หรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจ่ายเงิน และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาต่าง ๆ

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 11) มาตรา 37 หน่วยงานของรัฐจะก่อหนี้ผูกพันหรือจ่ายเงินได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมาย การก่อหนี้ผูกพันและการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงาน ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส คุ่มค่าและประหยัดโดยพิจารณาจากเป้าหมายประโยชน์ที่ได้รับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของหน่วยงานและต้องเป็นไปตามรายการและวงเงินงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วย

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ราชกิจจานุเบกษา, หน้า 7, 14) มาตรา 23 การจัดทำงบประมาณต้องคำนึงถึงงบประมาณรายรับและฐานะทางการคลังของประเทศ ความจำเป็นในการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ ความเป็นธรรมทางสังคม นโยบายรัฐบาล และภารกิจของหน่วยรับงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรา 47 ให้หน่วยรับงบประมาณจัดให้มีระบบการติดตามและ

ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายในหน่วยรับงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้ถือว่าการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร งบประมาณที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วย มาตรา 48 ในกรณีที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับ งบประมาณใดไม่ได้ตามเป้าหมายหรือตัวชี้วัดที่กำหนดให้ผู้อำนวยการจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดและรายงานรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรีซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่กำกับหรือควบคุมกิจการของหน่วยรับงบประมาณหรือรัฐมนตรีผู้รักษาการตามกฎหมายเพื่อทราบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณตามระเบียบของทางราชการมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ต้องมีการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบและการประเมินผลและมุ่งเน้นผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้

5.3 ความสำคัญของงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ความสำคัญของงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) กล่าวว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับรัฐบาลและในระดับท้องถิ่น

ชนิษฐา ยศเมฆ (2560, หน้า 26) สรุปความสำคัญได้ว่า งบประมาณใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ควบคุม เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือที่กระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการ

Glenn A. Welsch (1953, pp. 12 – 13 อ้างถึงใน แสงเทียน จิตรโชติ, 2560, หน้า 36) กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรม

ต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการตามขอบข่ายงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสถานศึกษา จะได้รับประโยชน์จากกระบวนการงบประมาณ ดังนี้

- 1) นำไปส่งการพิจารณานโยบายพื้นฐานขององค์กรล่วงหน้าได้
 - 2) ซึ่งให้เห็นความเหมาะสมและความถูกต้องของระบบการทำงาน การมอบหมายความรับผิดชอบและหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร
 - 3) ย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารขององค์กรทุกระดับต้องมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และกำหนดเป้าหมายขององค์กร
 - 4) ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานย่อย ดำเนินงานในลักษณะที่สอดคล้องกันเอื้อให้องค์กรและหน่วยงานย่อยอื่น ๆ บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้
 - 5) ทำให้มีการวิเคราะห์และกำหนดค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ที่จะได้รับได้อย่างชัดเจน
 - 6) ทำให้มีการรวบรวมและเก็บรักษารายละเอียดของการปฏิบัติงานขององค์กรทุกลักษณะที่ทำมาแล้วในอดีต
 - 7) ทำให้ผู้บริหารเลือกสรรการบรรลุเป้าหมายและนโยบายที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดหรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด
 - 8) จัดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเกี่ยวกับความปรารถนาที่แท้จริงขององค์กร
 - 9) แสดงให้เห็นความมีประสิทธิภาพหรือการขาดประสิทธิภาพขององค์กร
 - 10) ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างผู้บริหารที่มีส่วนบริหารองค์กรนั้น ๆ
 - 11) ทำให้ผู้บริหารสำรวจ สถานการณ์แวดล้อมเพื่อการวางแผน
 - 12) ทำให้ผู้บริหารประเมินผลงานของตนเองเป็นระยะ ๆ
 - 13) ซึ่งให้เห็นอัตราความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร จากความสำคัญของงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานข้างต้น
- สรุปได้ว่า งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นเครื่องมือที่ควบคุมเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มี

ประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือที่กระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

6.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เทวพร ขำเมธา (2558, หน้า 16) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีอิสระในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสวอนเบิร์ก (Swanburg) ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติกร ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันและความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานมาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา

สุวิมล หงส์วิไล (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ สนับสนุน ตัดสินใจ กำหนดการวางแผนอย่างมีระบบ กำหนดนโยบาย มีการติดตามผลและประเมินผลร่วมกัน นำผลการปฏิบัติไปปรับปรุง พัฒนางาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กอพร ตอวัฒนกิจกุล (2560, หน้า 9) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนในการคิด การทำการวางแผน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจและมีส่วนในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรด้วยความสมัครใจ เพื่อปรับปรุง วางแผน ประเมินผลงาน ช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อตนเองและส่วนรวมในการรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมประเมินในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดปัญหา วางแผน ดำเนินการ จัดสรรทรัพยากรตลอดจนการ ประเมินผล

กอบกฤษ การควรรคิด (2561, หน้า 12) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลต่าง ๆ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสถานประกอบการ

ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตั้งแต่เรื่องการตัดสินใจ การดำเนินงานต่าง ๆ การมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมที่สถานศึกษาได้จัดขึ้น เพื่อร่วมกัน แก้ไขและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

จากความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การ ประเมินผล ช่วยเหลือ สนับสนุนทั้งความคิดและแรงกายเพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้ เจริญก้าวหน้าบรรลุตามวัตถุประสงค์

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ ชุมชนไว้ แตกต่างกันดังนี้

โคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 32) ได้สรุปแนวคิดว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานใน องค์การเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วน ร่วมในการบริหารมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อ ร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก ผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจ นำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกัน ดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

กอบกฤษ การควรคิด (2561, หน้า 44) สรุปแนวคิดว่าการมีส่วนร่วม ของชุมชนในการจัดการศึกษา หัวใจหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษา คือ การเข้ามามี ส่วนร่วมของผู้ปกครององค์กรต่าง ๆ และทุกภาคส่วนของสังคมที่ให้การสนับสนุนให้ ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษา กำหนดขึ้นหากทุกฝ่ายให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง จริงใจและเต็มใจแล้วนั้น ก็จะทำให้การ ดำเนินการในการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

Likert (1996, p. 223) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการตัดสินใจ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่ใช่เพียงจากบนลงล่าง (downward communication) และจากล่างขึ้นบน (upward communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ใน

ระดับเดียวกันในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้นแต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกได้รับความสำคัญความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ จะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นนักประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและได้รับการสนับสนุนมีการประชุมปรึกษาหารือให้ความสำคัญกับแนวคิดและความคิดของชุมชน องค์กรท้องถิ่นและจะต้องเสียสละเวลาให้ความสำคัญในกิจกรรมชุมชนเพื่อเกิดความรู้สึกใกล้ชิดส่งผลต่อความร่วมมือในองค์กรให้องค์กรมีความก้าวหน้าพัฒนายิ่งขึ้น

6.3 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เทวพร ขำเมธา (2558, หน้า 16) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นอาจมิใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เสมอไป แต่การให้รางวัลด้วยการชมเชย ยกย่องให้เกียรติอาจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่าง ๆ ในการทำงานเมื่อประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเป็นเงินหรือค่าจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม

กอบกฤษ การควรคิด (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ การจัดการศึกษาในชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีพื้นฐานจากการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจะทำให้เกิดความผูกพันกันและช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาได้ดี เป็นการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมของในการบริหารสถานศึกษา

อริญา พึ่งป่า (2561, หน้า 25) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารว่าสถานศึกษาจะต้องอาศัยบุคลากรในชุมชนมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและในทางตรงกันข้ามการที่บุคลากรในชุมชนจะมาดำเนิน

กิจกรรมต่าง ๆ ของ สถานศึกษาได้นั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความรู้ ความสามารถนั้น ต้องได้รับการศึกษาจากสถานศึกษา ก่อน จากความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตยเปิด โอกาสให้ผู้เข้าร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบจะทำให้ เกิดความผูกพันกันและช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาได้ดี

7. วัฒนธรรมองค์การ

7.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ แตกต่างกันไป ดังนี้

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 89) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นแบบแผนการครองชีวิตของคนในสังคมหรือเป็นแบบฉบับที่กำหนดพฤติกรรมของคนในสังคม ซึ่งรวมเอาความรู้ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการสั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเป็นเรื่องของ การเรียนรู้ตามกระบวนการทางสังคมจึงมิใช่สิ่งที่คงทนถาวรแต่มีการเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 76) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนค่านิยม ความประพฤติการปฏิบัติ ความเข้าใจ ความรู้สึกของสมาชิกใน องค์การมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วม การได้เห็นได้เรียนรู้ จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมากลายเป็นนิสัยและความเคยชินเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีปฏิบัติ ความเชื่อค่านิยม ภาษา วัตถุประสงค์ของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 17) ได้สรุปว่า วัฒนธรรม องค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์การหรือหน่วยงาน ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ของคนรุ่นหลังที่ทำสืบต่อกันมาและวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์การ หรือสถานศึกษาได้ ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้องและเพื่อให้

ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2563, หน้า 33) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน แบบแผนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติ หรือสมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกัน เดินไปในทิศทางเดียวกันและปฏิบัติสืบต่อกันมาในองค์กร

Gordon (1999, p. 342) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ ค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกันทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยอนันท์ ภูมิสำเนา (2560, หน้า 18) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กร สำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเหมาะสมเข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้นทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้นส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 25 – 26) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติของบุคคลที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ การกระทำและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์กรซึ่งจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น

โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกัน ต่อเนื่องกันมานานเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังและเป็นแนวทางในการ ตัดสินใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้อุบัติการณ์ในองค์กรสามารถทำงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อม มีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ โรงเรียนจึงจัดได้ว่า เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีบุคลากรที่สำคัญมากมาย เช่น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปแบบ การดำเนินชีวิตของตนและเมื่อต่างคนต่างความคิดอยู่ร่วมกันในที่เดียวกัน จึงทำให้มีการ ถ่ายทอดวัฒนธรรมเฉพาะของตนเองออกไปสู่บุคคลอื่น ส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดการปรับตัว เพื่อให้เกิดแนวทางที่ทุกคนต่างยอมรับและปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรภายในโรงเรียนขึ้น

Patterson (2000, pp. 170 – 190) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร ที่ เป็นสถานศึกษาไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งเป้าประสงค์ของสถานศึกษา (school purpose) 2) การมอบหมายอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of Community) 5) ความเชื่อใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์ (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อ การกระทำและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์กรในการตัดสินใจ เชื่อใจ ยอมรับ เอื้ออาทร ซื่อสัตย์และมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ การที่บุคคลจะอยู่รอดในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้ได้

7.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรม องค์กรไว้ แตกต่างกันดังนี้

Bateman and Snell (2002, p. 236) กล่าวว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีทั้งความเข้าใจและความเชื่อต่อเป้าหมายของ องค์กรสามารถลำดับความสำคัญของงานในองค์กรได้ทำการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดและ

พฤติกรรมของคนในองค์กรและยังช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีต่อองค์กรอีกด้วย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมที่อ่อนแอจะมีลักษณะที่คนในองค์กรต่างก็ยึดถือค่านิยมที่แตกต่างกันไปไม่มีความเข้าใจและเชื่อถือร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

Robbins (2003, pp. 524 – 525) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้

- 1) เพื่อวางขอบเขตของบทบาทซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง
- 2) เพื่อสร้างความรู้สึกที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์การ
- 3) วัฒนธรรมองค์การช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล
- 4) วัฒนธรรมองค์การช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร
- 5) วัฒนธรรมองค์การเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร จากความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมในองค์กร มีความสำคัญต่ออิทธิพลด้านความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กรช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีต่อองค์กรอีกด้วย ควบคุมความรู้สึกต่อการกระทำมีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำในทางกลับกันวัฒนธรรมที่อ่อนแอก็จะทำให้คนในองค์กรต่างก็ยึดถือค่านิยมของตัวเองไม่มีความเข้าใจและเชื่อถือร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557, หน้า 12) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือ

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2558, หน้า 33) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยจะต้องคำนึงถึงบริบทในขณะนั้นด้วย จึงจะทำให้
การดำเนินงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุได้ตาม
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้
ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด

วีรยุทธ เสภาแก้ว (2560, หน้า 20) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและ
พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่
เปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ
ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

Hoy & Miskel (1991, pp. 373 – 398 อ้างถึงใน วันวิสาข์ หอมขจร,
2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน
สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ
ทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียนได้เป็นอย่างดีหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิก
โรงเรียนดี

Madaus, Scriven & Stufflebeam (1980, อ้างถึงใน ยุวดี ประทุม,
2559, หน้า 75) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผล
ของงาน ดังนั้น การจะประเมินว่าโรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่จึงควรเปรียบเทียบ
ระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงาน

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มาจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครูที่ เกิดจากการวางแผนในงาน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งเห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีนักวิจัยและนักการศึกษา ได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

กรชนก แยมอุทัย (2559, หน้า 19 – 20) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การหากการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพก็ยากที่องค์การจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและประสิทธิภาพเป็นการทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการจึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุก องค์การ ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมดี กับงานตรงกับความต้องการและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้ เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 74) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการ เปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 55) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของตัวบุคลากรในองค์กรว่ามีคุณภาพในการดำเนินงานและ บริหารงานอย่างไร

Hoy & Miskel (2001, pp. 305 – 306) ประสิทธิภาพขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ จากความสำคัญของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์การที่คึกคักทางการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลและ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

3.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.1.9 การนิเทศการศึกษา

3.1.10 การแนะแนว

3.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

3.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

3.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินการด้านวิชาการ มีการชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในระดับนโยบายกับผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน การชี้แนะการอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร การนิเทศ การติดตามและการประเมินผลงาน เพื่อสรุปรายงานประจำปี ภาระงานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินการตามลำดับอย่างต่อเนื่อง

จากขอบข่ายด้านงานวิชาการผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 9 งานหลัก ดังตามตาราง 3

ตาราง 3 ด้านงานวิชาการ

ด้านงานวิชาการ 17 งาน	สรุปรวมงาน ด้านงานวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ด้านงานวิชาการ
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การวางแผนงานด้านวิชาการ 4. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	1. งานหลักสูตร	1. คุณภาพของหลักสูตร

ตาราง 3 (ต่อ)

<p>ด้านงานวิชาการ 17 งาน</p>	<p>สรุปรวมงาน ด้านงานวิชาการ</p>	<p>ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ด้านงานวิชาการ</p>
<p>5. การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น</p> <p>6. การส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถาน ประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา</p>		
<p>7. การจัดทำระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา</p>	<p>2. งานแผนงานวิชาการ</p>	<p>2. ความคล่องตัวในการ ดำเนินงานตามแผนงาน วิชาการ</p>
<p>8. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้</p> <p>9. การจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา</p>	<p>3. การจัดการเรียน การสอน</p>	<p>3. ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน</p> <p>4. คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ตามหลักสูตร</p>
<p>10. การพัฒนาและส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้</p> <p>11. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา</p> <p>12. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา</p>	<p>4. การจัดหา การพัฒนา การใช้สื่อการ เรียนรู้และการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>5. ผลของการใช้สื่อและ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา</p>
<p>13. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้</p>	<p>5. งานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนรู้</p>	<p>6. ผลการดำเนินงานงาน ทะเบียนวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านงานวิชาการ 17 งาน	สรุปผลงาน ด้านงานวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ด้านงานวิชาการ
14. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	6. การส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียน	7. ผลการวิจัยในชั้นเรียน
15. การนิเทศการศึกษา	7. การนิเทศการสอน	8. ผลการนิเทศการสอน
16. การแนะแนว	8. การแนะแนว	9. ผลการดำเนินงาน แนะแนว
17. การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	9. การประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา	10. ผลของการกำเนิน งานประกันคุณภาพ ภายใน

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ คือ

- 1) คุณภาพของหลักสูตร 2) ความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ
- 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 5) ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 6) ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ผลการวิจัยในชั้นเรียน 8) ผลการนิเทศการสอน 9) ผลการดำเนินงานแนะแนวและ
- 10) ผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

3.2 ด้านงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่างด้วยกัน คือ

3.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

3.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

- 3.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 3.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 3.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 3.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ
การศึกษา
- 3.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 3.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 3.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 3.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
- 3.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 3.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 3.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 3.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 3.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 3.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 3.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 3.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 3.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
จากขอข่างานการบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงาน
สำคัญของการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึด
หลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้มีการ
ใช้งบประมาณเกิดคุณค่าต่อหน่วยงาน ต่อผลผลิตของสถานศึกษาซึ่งก็คือตัวผู้เรียนทำให้
สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตรงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- จากขอข่างานด้านงานงบประมาณ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน
เป็นงานเดียวกันได้ 5 งานหลัก ดังตามตาราง 4

ตาราง 4 ด้านงานงบประมาณ

ด้านงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงาน ด้านงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ด้านงานงบประมาณ
<p>1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี</p> <p>2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง</p> <p>3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</p> <p>4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ</p> <p>5. การวางแผนพัสดุ</p>	<p>1. งานแผนงานงบประมาณ</p>	<p>1. มีแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนรายสามปี</p> <p>2. มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

<p>ดำเนินงานงบประมาณ 22 งาน</p>	<p>สรุปรวมงาน ดำเนินงานงบประมาณ</p>	<p>ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ดำเนินงานงบประมาณ</p>
<p>6. การเบิกเงินจากคลัง 7. การรับเงิน การเก็บ รักษาเงิน และการจ่ายเงิน 8. การนำเงินส่งคลัง 9. การจัดทำบัญชีการเงิน 10. การจัดทำรายงาน ทางการเงินและงบการเงิน 11. การจัดทำหรือจัดหา แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน</p>	<p>2. งานการเงินและการ บัญชี</p>	<p>3. ผลการดำเนินงาน การเงินและบัญชีถูกต้อง ตามระเบียบของทาง ราชการ</p>
<p>12. การกำหนดรูปแบบ รายการ หรือคุณลักษณะ เฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี</p>	<p>3. งานพัสดุและสินทรัพย์</p>	<p>4. ผลการดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์อย่างถูกต้อง</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

<p>ดำเนินงานงบประมาณ 22 งาน</p>	<p>สรุปรวมงาน ดำเนินงานงบประมาณ</p>	<p>ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ดำเนินงานงบประมาณ</p>
<p>13. การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ</p> <p>14. การจัดหาพัสดุ</p> <p>15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย พัสดุ</p>		
<p>16. การรายงานผลการ เบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>17. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ งบประมาณ</p> <p>18. การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิต จากงบประมาณ</p> <p>19. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับกองทุนเพื่อ การศึกษา</p>	<p>4. งานควบคุมภายใน</p>	<p>5. ผลการดำเนินงาน ควบคุมภายในสถานศึกษา</p>

ตาราง 4 (ต่อ)

ดำเนินงานงบประมาณ 22 งาน	สรุปรวมงาน ดำเนินงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ดำเนินงานงบประมาณ
20. การบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการศึกษา 21. การจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สิน 22. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อ การศึกษา	5. งานระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	6. ผลการพัฒนาจากการ ระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนดำเนินงานงบประมาณ คือ
1) มีแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนรายสามปี 2) มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา
3) ผลการดำเนินงานการเงินและบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 4) ผลการ
ดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างถูกต้อง 5) ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา
และ 6) ผลการพัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่างด้วยกัน คือ

3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3.6 การลาทุกประเภท

3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

- 3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.3.12 การออกจากราชการ
- 3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
- จากข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่เสมอ
- จากข้อบ่งชี้งานด้านบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 4 งานหลัก ดังตามตาราง 5

ตาราง 5 ด้านบริหารงานบุคคล

ด้านบริหารงานบุคคล 20 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง 4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 5. การจัดระบบและการ จัดทำทะเบียนประวัติ	1. งานจัดบุคคลเข้าทำงาน	1. ประสิทธิภาพของงานจาก การจัดบุคคลเข้าทำงาน
6. การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 7. การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 8. การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ	2. งานพัฒนาและธำรง รักษาบุคลากร	2. ผลการพัฒนาและ ส่งเสริมความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล 20 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานบุคคล
9. การส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 10. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา 11. การริเริ่มส่งเสริมการ ขอรับใบอนุญาต 12. การพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา		
13. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 14. การสั่งพักราชการและ การสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน 15. การรายงานการ ดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ	3. งานวินัย และการรักษา ระเบียบวินัย	3. ผลของการปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยของทาง ราชการ

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านบริหารงานบุคคล 20 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานบุคคล
16. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 17. การออกจากราชการ 18. การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น		
19. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 20. การลาทุกประเภท	4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล คือ 1) ประสิทธิภาพของงานจากการจัดบุคคลเข้าทำงาน 2) ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการและ 4) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.4 ด้านบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 อย่างด้วยกัน คือ

- 3.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 3.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 3.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 3.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 3.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 3.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 3.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

- 3.4.11 การรับนักเรียน
- 3.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิก
สถานศึกษา
- 3.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
อัธยาศัย
- 3.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
- 3.4.15 การทัศนศึกษา
- 3.4.16 งานกิจการนักเรียน
- 3.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 3.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ
บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 3.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3.4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 3.4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ
ลงโทษนักเรียนการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงหลักการ
ดังต่อไปนี้
- 3.4.21.1 ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของ
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะ
สามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.4.21.2 ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือ
มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
- 3.4.21.3 ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้าน
การศึกษา
- 3.4.21.4 ความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการ
จัดการศึกษา
- 3.4.21.5 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียใน
พื้นที่

3.4.21.6 มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัว

3.4.21.7 เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา

3.4.21.8 เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

จากขอบข่ายงานบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการบริหารงานทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากขอบข่ายงานด้านบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 6 งานหลัก ดังตามตาราง 6

ตาราง 6 ด้านบริหารงานทั่วไป

ด้านบริหารงานทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานทั่วไป	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานทั่วไป
1. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา 2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ 3. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย	1. งานแผนงานบริหารงานทั่วไป	1. ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป

ตาราง 6 (ต่อ)

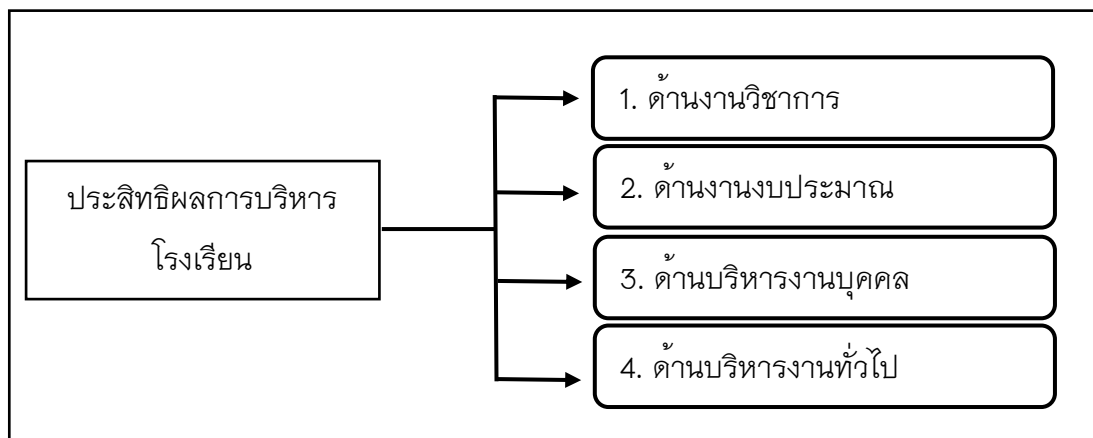
ด้านบริหารงานทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานทั่วไป	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานทั่วไป
<p>4. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา</p> <p>5. แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียนการ กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา</p> <p>6. งานกิจการนักเรียน</p> <p>7. การทัศนศึกษา</p> <p>8. การจัดทำสำมะโน ผู้เรียน</p> <p>9. การรับนักเรียน</p> <p>10. การดำเนินงานธุรการ</p> <p>11. การวางแผนการ บริหารงานการศึกษา</p> <p>12. งานวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผน</p> <p>13. การจัดระบบการ บริหารและพัฒนาองค์กร</p> <p>14. การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน</p>	<p>2. งานกิจการนักเรียน</p>	<p>2. ผลการดำเนินงาน กิจการนักเรียน</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านบริหารงานทั่วไป 21 งาน	สรุปรวมงาน ด้านบริหารงานทั่วไป	ประสิทธิผล ด้านบริหารงานทั่วไป
15. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 16. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3. งานสารสนเทศ (IT)	3. ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
17. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. งานอาคารสถานที่	4. ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่
18. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	5. งานประชาสัมพันธ์	5. ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	6. งานสัมพันธ์ชุมชน	6. มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา 7. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป คือ 1) ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป 2) ผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน 3) ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 4) ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ 5) ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา 6) มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและ 7) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

จากแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 - 113) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คือ งานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุตุบาค โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม ประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

2.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่
ยั่งยืน (SDGs)

2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาค
ส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3 เป้าประสงค์ (Goals)

2.3.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิตรีเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม
มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย
มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่ม
ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทาง
วิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์
และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการ
บริหารแบบร่วมมือ

2.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้
ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชนและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อม
ในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

2.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ
เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการ
ขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

2.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย
กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ

มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผล
 อย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

3.1 นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และ
 ของชาติ

3.1.1 ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบัน
 หลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.1.2 ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็น
 พลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา
 รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่นและสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อม
 อารี มีวินัยและรักษาศีลธรรม

3.1.3 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถ
 รับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความ
 รุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติ
 ต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการ
 แข่งขันของประเทศ

3.2.1 ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นใน
 ศตวรรษที่ 21

3.2.2 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจนำไปสู่
 การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

3.2.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

3.3 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร
 มนุษย์

3.3.1 หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

3.3.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมี
 ทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่น

ทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3.3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

3.3.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

3.3.5 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3.3.6 ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

3.3.7 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.4 นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3.4.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

3.4.2 สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3.4.3 สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.4.4 งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา

3.4.5 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.6 นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.7 พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

3.5 นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.1 สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.2 สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ผลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0

3.5.3 สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.4 สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภคสู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

3.5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

3.5.6 สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.7 สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะจำนวน 175 โรงเรียน

3.5.8 มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.9 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.6 นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

3.6.1 สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

3.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ

โลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6.3 หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดภัย ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.6.4 หน่วยงานทุกระดับ มีกระบวนการและการวิจัยงบประมาณด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

3.6.5 หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563)

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ว่าจุดเน้นและนโยบายหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ดังนี้ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอ งานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

สุชาติดา ถาวรชาติ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการ

บริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง (0.40 – 0.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและปัจจัยด้านอาคารสถานที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .71

ศศิวิมล พันชัย (2559, หน้า 93 – 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .933 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 87.10

กันตพัฒน์ มณฑา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหารวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวกและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน

จามร จังหวัดกลาง (2561, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านองค์การและด้านทรัพยากร 2) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนกันในทางบวก ($r = .227$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และ 3) จากการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถพยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ร้อยละ 3.4 ปัจจัยที่พยากรณ์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน พบว่าด้านนโยบายและการปฏิบัติด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยปัจจัยในการบริหารหลายด้านเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อันประกอบด้วยความสามารถในการ

บริหารของผู้บริหาร ความสามารถของครูผู้สอน งบประมาณที่ใช้ในการบริหาร สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา อาคารสถานที่ การร่วมมือจากทุกภาคส่วน

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

วีรยุทธ เสาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คณินธิปรีชต์ พรหมราษฎร์ (2560, หน้า 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากโดยสภาพพึงประสงค์แต่ละด้าน เรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมตามลำดับ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

วันวิสาข์ หอมขจร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษรภูมิ 3 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การสร้างบารมี (X_{11}) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_{12}) ความต้องการในการดำรงชีวิต (X_{21}) และความต้องการความก้าวหน้า (X_{23}) สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 59.20

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวก ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ มาตรฐานด้านวิชาชีพ มาตรฐานด้านผู้เรียน

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 62.20

สรคุปต์ บุญเกษม (2560, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย มีดังนี้ 1) ระดับศักยภาพการบริหารจัดการและระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการดำเนินงาน ด้านคนและด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69.0

ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคลและด้านลักษณะองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70

สุนิสา ภูเงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้าน

ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุรณ์เวช (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24}) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.80

พรรณวดี ปามุทา (2561, หน้า 146) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย มีดังนี้ 1) ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยหมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีระดับความสำเร็จสูงสุดและหมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีระดับความสำเร็จต่ำสุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

จัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมภายนอกลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นโยบายและการปฏิบัติและเป้าหมายจำแนกเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนสูงสุดคือนโยบายและการปฏิบัติ โดยปัจจัยสามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.30

ฉัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 3) ปัจจัยบริหาร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X_6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.8

ปัทมา เนตรทอง (2563, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้งบประมาณ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมกันพยากรณ์ตัวแปรได้ทั้ง 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.40

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เกิดจากผู้บริหารสามารถใช้ความสามารถทางการบริหารสถานศึกษาได้ดี คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านโครงสร้างการบริหารวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังต่อไปนี้

Hettiarachchi, S. (2015, pp. 1 – 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนของรัฐศรีลังกา พบว่า นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีชื่อเสียงในศรีลังกา แรงจูงใจหลักสำหรับครูที่เป็นตัวกระตุ้น ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนในโรงเรียน ความไม่มีประสิทธิภาพของการรับเข้าโรงเรียนและสำนักงานเขตการศึกษา ความยากลำบากในการย้ายของครู ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรภาษาอังกฤษกับความสามารถทางภาษาอังกฤษของนักเรียนและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาโดยรวมชี้ให้เห็นว่าการลดบทบาทของครูเป็นประเด็นสำคัญในโรงเรียน ซึ่งต้องการความช่วยเหลือเหลือจากผู้นำนโยบายการศึกษาของประเทศ

Salifu, I., & Agbenyega, J. S. (2016, pp. 58 – 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครู : ประเด็นที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยหลัก 2 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ประเภทของรางวัล ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรัก ความปรารถนาที่จะทำงานกับเด็ก ๆ แม้ว่าปัจจัยภายนอกต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและสภาพการทำงานที่ดี มีแนวโน้มที่จะดึงดูดความสนใจมากที่สุด

ความพยายามที่จะปรับปรุงงานของครู เช่น การปรับปรุงสื่อการสอนหรือการฝึกอบรมในการให้บริการ

Boberg, J. E., Bourgeois, S. J., & Bryant, D. (2016, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการต่อผลสัมฤทธิ์ วารสารการบริหารการศึกษา พบว่า “ความเป็นผู้นำการเรียนรู้” แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนสามารถเพิ่มผลกระทบของผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของนักเรียนชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในการปรับปรุงโรงเรียน ในขณะที่ประสิทธิภาพโดยรวมของความเป็นผู้นำที่มีต่อความสำเร็จ แต่การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของนักเรียนก็มีส่วนช่วยให้คณิตศาสตร์บรรลุผลทำให้การวิจัยก้าวหน้าไปสู่กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันซึ่งชี้ให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันนำไปสู่ภาวะผู้นำของครู และนักเรียน

Berkovich, I., & Eyal, O. (2017, pp. 316 – 335) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการส่งเสริมพฤติกรรมทางอารมณ์ของครูในที่ทำงาน : การศึกษาในโรงเรียนประถมของอิสราเอล แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการแสดงอารมณ์ของครูรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีผลทางอ้อมต่อการแสดงอารมณ์ของครูผ่านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลลัพธ์ดังกล่าวให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์มีการกล่าวถึงผลกระทบทางทฤษฎีและทางปฏิบัติของการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน พบว่าแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงานของครูจากผู้บริหาร ค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารและคามสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าระดับปัจจัยการบริหารจากนักวิจัยส่วนมากพบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากและระดับประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งบประมาณในการพัฒนา การมีส่วนร่วมของชุมชน วัฒนธรรม

องค์การและมีการกำหนดโครงสร้างขององค์การ ผ่านกระบวนการวางแผนการดำเนินงาน
อย่างเป็นขั้นตอนโดยส่งผลกระทบต่อผลปฏิบัติงานหลักของสถานศึกษา คือ งาน 4 งาน
ตามโครงสร้างการกระจายอำนาจในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ
ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไปและในการวิจัย
ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายปัจจัยการบริหาร มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาบุคลากร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน 5) งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน 6) การมีส่วนร่วมของชุมชนและ
7) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้าน
งานวิชาการ 2) ด้านงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคลและ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิง
สหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,850 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,675 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 4)

ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	33	30	8	71
กุสุมาลย์	10	13	3	26
เต่างอย	2	5	3	10
โคกศรีสุพรรณ	8	9	1	18
โพนนาแก้ว	5	13	2	20
ภูพาน	3	11	2	16
กุศบาก	4	8	2	14
รวม	65	89	21	175

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากโรงเรียน 68 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2564)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	65
โรงเรียนขนาดกลาง	89
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	21
รวม	175

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ทั้งหมดและสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 89 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 65 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 89 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 21 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 274 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 274 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 342 คน

ตาราง 9 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองสกลนคร	33	30	8	71	10	9	8	27	27	104	131
2. กุสุมาลย์	10	13	3	26	3	4	3	10	10	40	50
3. เตาบ่อ	2	5	3	10	1	2	3	6	6	28	34
4. โคกศรี สุพรรณ	8	9	1	18	2	3	1	6	6	22	28
5. โพนนาแก้ว	5	13	2	20	2	4	2	8	8	32	40
6. ภูพาน	3	11	2	16	1	3	2	6	6	26	32
7. กุดบาก	4	8	2	14	1	2	2	5	5	22	27
รวม	65	89	21	175	20	27	21	67	68	274	342

ตาราง 10 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (เมืองสกลนคร)	1. บ้านหนองสระ	1	2	3
	2. บ้านฮ้างโฮงประชาอุทิศ	1	2	3
	3. บ้านนากับแก	1	2	3
	4. ผักแพ้วบำรุงวิทยา	1	2	3

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
	5. ห้วยทรายวิทยา	1	2	3
	6. ชุมชนเชียงเคี่ยนราษฎร์ รังสรรค์	1	2	3
	7. บ้านพะโค	1	2	3
	8. บ้านโพนยางคำ กรป.กลาง พัฒนา	1	2	3
	9. บ้านทามวง	1	2	3
	10. บ้านดงขวาง	1	2	3
ขนาดกลาง (เมืองสกลนคร)	11. บ้านกกลมโง้ง	1	4	5
	12. บ้านม่วงลายราษฎร์ ผดุงศิลป์	1	4	5
	13. บ้านหนองศาลารราษฎร์ บำรุง	1	4	5
	14. บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	4	5
	15. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	4	5
	16. บ้านปาทวาน	1	4	5
	17. ทุ่งมนพิทยาคาร	1	4	5
	18. ใจดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	4	5
	19. บ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	1	4	5
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (เมืองสกลนคร)	20. ท่าแร่วิทยา	1	6	7
	21. อนุบาลสกลนคร	1	6	7
	22. เขิงชุมนราษฎร์นุกูล	1	6	7
	23. บ้านลาดกะเฉด (คุรุราษฎร์ชิวิทย์)	1	6	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
	24. เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	6	7
	25. ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	6	7
	26. ศรีบุญเรืองวิทยาจารย์	1	6	7
	27. บ้านหนองหอย	1	6	7
ขนาดเล็ก (กลุ่มมาลัย)	28. บ้านกุงศรี	1	2	3
	29. บ้านอุมจาน	1	2	3
	30. บ้านซงเตา	1	2	3
ขนาดกลาง (กลุ่มมาลัย)	31. บ้านกุดสะกอย	1	4	5
	32. บ้านจิวศิริราษฎร์บำรุง	1	4	5
	33. บ้านหนองบัวสร้างวิทยาจารย์	1	4	5
	34. ชุมชนบ่อแสนพัน มิตรภาพที่ 211	1	4	5
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (กลุ่มมาลัย)	35. อนุบาลกลุ่มมาลัย	1	6	7
	36. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	6	7
	37. บ้านโพนแพง เขียวรวนนท์ อุทิศ 5	1	6	7
ขนาดเล็ก (เต่างอย)	38. บ้านกวนบูน	1	2	3
ขนาดกลาง (เต่างอย)	40. บ้านหนองบึงทวาย	1	4	5
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (เต่างอย)	41. อนุบาลเต่างอย	1	6	7
	42. บ้านนาอ่างม่วงคำ	1	6	7
	43. บ้านดงหลวง	1	6	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (โคกศรีสุพรรณ)	44. บ้านลาดค้อ	1	2	3
	45. บ้านนาสีนวล	1	2	3
ขนาดกลาง (โคกศรีสุพรรณ)	46. บ้านหนองกอมป่าขาว	1	4	5
	47. บ้านตองโขบ	1	4	5
	48. บ้านไร่นาดี	1	4	5
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (โคกศรีสุพรรณ)	49. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	6	7
ขนาดเล็ก (โพนนาแก้ว)	50. บ้านวังปลาเชื่อม	1	2	3
	51. โพนบกผดุงศาสตร์	1	2	3
ขนาดกลาง (โพนนาแก้ว)	52. นาแก้วพิทยาคม	1	4	5
	53. บ้านป่าผาง	1	4	5
	54. บ้านโพนวัฒนาวิทยา	1	4	5
	55. บ้านปุงสหราษฎร์บำรุง	1	4	5
ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (โพนนาแก้ว)	56. บ้านกลางนาเดื่อ	1	6	7
	57. หนองผือเทพนิมิต	1	6	7
ขนาดเล็ก(ภูพาน)	58. บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	2	3
ขนาดกลาง (ภูพาน)	59. บ้านโคกภู	1	4	5
	60. บ้านกกปลาซิวนาโต	1	4	5
	61. บ้านหลุบเลา	1	4	5
ขนาดใหญ่/ใหญ่ พิเศษ (ภูพาน)	62. เขื่อนน้ำพุง	1	6	7
	63. ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	6	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน แยกตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (กุดบาก)	64. บ้านค้อน้อย	1	2	3
ขนาดกลาง (กุดบาก)	65. บ้านค้อใหญ่	1	4	5
	66. บ้านโพนงามคุรุราษฎร์ วิทยา	1	4	5
ขนาดใหญ่/ใหญ่ พิเศษ (กุดบาก)	67. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	6	7
	68. ชุมชนบ้านกุดไทร	1	6	7
รวม		68	274	342

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านงานวิชาการ
2. ด้านงานงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 - 127)

1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยการบริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาระบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร

การศึกษาและมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ อำเภอโพธาราม จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.อนุสรณ์ พิพิพิธภักดิ์ ครูโรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC

(Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.8 – 1 แสดงว่า แบบสอบถาม ทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 47 – 49 ภาคผนวก จ

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ

ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วันที่ 10 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง HE 64-111 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

2.2.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับโรงเรียนใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองปลาน้อย (สุทธะเรื่องศิลป์) โรงเรียนบ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์ โรงเรียนบ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม) โรงเรียนบ้านศรีวิชาคุรุราษฎร์อุทิศ โรงเรียนชุมชนนิรมัย โรงเรียนนางอัยโพนปลาไหล โรงเรียนบ้านโนนสูง โรงเรียนบ้านห้วยทับวิทยาการ โรงเรียนอนุบาลสุพรรณบุรี และโรงเรียนบ้านหนองสะโน ราษฎร์รังสฤษดิ์ รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ นำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.927 (บุญสม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.9.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการบริหาร (X) มีดังนี้

1) ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.341 – 0.729 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

2) ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.316 – 0.483 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.709

3) ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.514 – 0.663 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.832

4) ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.511 – 0.764 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

5) ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866

6) ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.462 – 0.810 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896

7) ด้านที่ 7 วัฒนธรรมองค์การ (X_7) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.453 – 0.746 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.849

2.2.9.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) มีดังนี้

1) ด้านที่ 1 งานวิชาการ (Y_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.391 – 0.704 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.783

2) ด้านที่ 2 งานงบประมาณ (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.493 – 0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866

3) ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล (Y_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 – 0.664 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868

4) ด้านที่ 4 บริหารงานทั่วไป (Y_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.558 – 0.682 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847

2.2.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.11 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล
กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร
เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน
ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจง
วัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถาม
เสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน
ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจ
แบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล
และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาด ของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดย การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทาง ของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed)

หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 เป็นนักวิชาการในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ปรธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สท้าน วารี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

1.4.2 นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

1.4.3 ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวินทยา อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางรุ่งนภา แก้วปัญญา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสูง อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

1.5.2 นางปาริชาติ ชินโณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวินทยา อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารในด้านที่มีอำนาจผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

X_1	แทน	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_2	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร
X_3	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_4	แทน	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_5	แทน	ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน
X_6	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_7	แทน	ด้านวัฒนธรรมองค์การ
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านงานวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ด้านบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ด้านบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดย

ใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 68 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	68	19.88
1.2 ครูผู้สอน	274	80.12
รวม	342	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน 120 คนลงมา)	60	17.54
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 121 – 300 คน)	135	39.48
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป)	147	42.98
รวม	342	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	118	34.50
3.2 10 – 20 ปี	156	45.62
3.3 มากกว่า 20 ปี	68	19.88
รวม	342	100

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 342 คน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 เป็นครูผู้สอน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 80.12

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.48 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 156 คน

คิดเป็นร้อยละ 45.62 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ปัจจัยการบริหาร	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.19	.43	มาก	5
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.37	.38	มาก	1
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.19	.40	มาก	4
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.33	.41	มาก	2
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน	4.18	.45	มาก	6
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.14	.43	มาก	7
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.21	.45	มาก	3
รวม	4.23	.36	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.21$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.19$) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$)

1.2 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 – 19

ตาราง 13 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	.62	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญตามภารกิจ ถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา	4.38	.64	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน	4.19	.61	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความหมาย ท้าทาย สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานร่วมกัน เป็นทีม	4.20	.60	มาก	2
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการ เอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ	4.11	.58	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงาน สามารถใช้ทักษะและความสามารถในการ ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา อย่างเต็มตามศักยภาพ	4.19	.69	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองเห็นภาพ เป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทาง เดียวกัน	4.13	.62	มาก	6
รวม	4.19	.43	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญตาม
ภารกิจถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้
ความหมายท้าทาย สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

เป็นที่ม ($\bar{X} = 4.20$) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 14 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	4.31	.55	มาก	5
2. สถานศึกษาพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้รวมถึงการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง	4.29	.53	มาก	7
3. สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้	4.34	.62	มาก	4
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ	4.41	.65	มาก	2
5. สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้ง	4.39	.62	มาก	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
6. สถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ	4.31	.60	มาก	6
7. สถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ หลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องการเพิ่มพูน ประสบการณ์	4.52	.50	มากที่สุด	1
รวม	4.37	.38	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ สถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องการเพิ่มพูน
ประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 15 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เหมาะสมและสามารถใช้งานได้	4.16	.66	มาก	4
2. สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มี คุณภาพบุคลากรสามารถเรียกใช้ได้ทันที	4.20	.60	มาก	3
3. เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุที่ สถานศึกษานำมาใช้ประกอบกิจกรรม การเรียนรู้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	4.15	.62	มาก	6
4. สถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงาน หรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.20	.53	มาก	2
5. สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.14	.58	มาก	7
6. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.15	.51	มาก	5
7. สถานศึกษาจัดให้มีผู้ดูแลบำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	4.31	.58	มาก	1
รวม	4.19	.40	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาจัดให้มีผู้ดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.31$) สถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$) และสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพบุคลากรสามารถเรียกใช้ได้ทันที ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 16 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกัลยาณมิตรให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจนประสบความสำเร็จ	4.29	.59	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน โดยให้อิสระในการปฏิบัติอย่างเต็มที่	4.25	.61	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.75	.45	มากที่สุด	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึง ความแตกต่างด้านพฤติกรรม	4.27	.61	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึง ความรัก เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง บริสุทธิ์ใจ	4.29	.58	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.16	.62	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทุกภาคส่วนในสถานศึกษา	4.26	.64	มาก	5
รวม	4.33	.41	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วม
แสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษา
กำหนด ($\bar{X} = 4.75$) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 17 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการวางแผนการใช้ งบประมาณที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.14	.56	มาก	6
2. สถานศึกษามีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณ ตามระเบียบของทาง ราชการ	4.22	.56	มาก	1
3. สถานศึกษาใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานใน ส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามแผน ที่กำหนด	4.20	.65	มาก	3
4. สถานศึกษามีการระบупผลผลิตที่ได้จากการ ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	4.15	.62	มาก	5
5. สถานศึกษาใช้งบประมาณในส่วนต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบของทาง ราชการและสามารถตรวจสอบได้	4.21	.53	มาก	2
6. สถานศึกษามีการระดมทุนเพื่อพัฒนาการ ดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	4.14	.58	มาก	7
7. สถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้ งบประมาณโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ระดับ ปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้	4.16	.51	มาก	4
รวม	4.18	.45	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษามีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณ ตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.22$) สถานศึกษาใช้งบประมาณในส่วนต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบของทางราชการและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.21$) และสถานศึกษาใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามแผนที่กำหนด ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 18 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษา	4.13	.66	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงาน ให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนา สถานศึกษา	4.14	.63	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือ และยอมรับแนวคิดของชุมชน หรือองค์กร ท้องถิ่น สำหรับการพัฒนาสถานศึกษา	4.10	.62	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนมีการ กำหนดปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้น	4.16	.54	มาก	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่าย หรือหน่วยงานในท้องถิ่น	4.09	.59	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างควมเข้าใจในเป้าประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาทุกครั้งด้วยความกระจ่างกับชุมชน	4.12	.52	มาก	5
7. ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาจะได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านความคิดและร่างกายด้วยดีจากชุมชน	4.25	.60	มาก	1
รวม	4.14	.43	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาจะได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านความคิดและร่างกายด้วยดีจากชุมชน ($\bar{X} = 4.25$) ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนมีการกำหนดปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.16$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 19 ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับใน การตัดสินใจของหัวหน้าฝ่าย ตามภาระหน้าที่	4.31	.59	มาก	1
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ความสำคัญระบบอาวุโสของโรงเรียน	4.25	.59	มาก	2
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดีที่ จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจ	4.20	.60	มาก	5
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดี เสียสละเวลาปฏิบัติงานตามคำสั่ง นอกเหนือจากเวลาราชการ	4.21	.62	มาก	4
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.12	.59	มาก	6
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเท เพื่อเป้าหมายขององค์กร	4.25	.65	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ มุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน	4.12	.62	มาก	7
รวม	4.21	.45	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ

แรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับในการตัดสินใจของหัวหน้าฝ่ายตามภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 4.31$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญระบบอาวุโสของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$) และครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.21$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนจึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานวิชาการ	4.35	.32	มาก	1
2. ด้านงานงบประมาณ	4.19	.37	มาก	4
3. ด้านบริหารงานบุคคล	4.29	.40	มาก	2
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.22	.44	มาก	3
รวม	4.27	.35	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.29$) ด้านบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.22$) และด้านงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.19$)

2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 21 - 24

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านงานวิชาการ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.15	.64	มาก	6
2. สถานศึกษาได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.19	.60	มาก	5
3. สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา	4.14	.62	มาก	7
4. สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.51	.55	มากที่สุด	2
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.47	.53	มาก	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ	คาสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
6. สถานศึกษาจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษา อื่นตามแนวทาง ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.51	.52	มากที่สุด	1
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.47	.54	มาก	4
รวม	4.35	.32	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.51$) และสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
 ครูผู้สอน ด้านงานงบประมาณ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณโดยขอ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษา	4.13	.51	มาก	6
2. สถานศึกษาได้จัดทำบัญชีถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ	4.09	.59	มาก	7
3. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการ พัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	4.07	.50	มาก	8
4. สถานศึกษามีการบริหารจัดการการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลัง และเปิดเผยต่อชุมชน	4.25	.60	มาก	3
5. สถานศึกษามีการติดตามผลตรวจสอบ ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผล การดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและ ชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	4.28	.59	มาก	1
6. สถานศึกษาให้คณะกรรมการทำงาน เร่งรัดติดตาม การใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตาม การเบิกจ่าย งบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่าย ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ	4.26	.56	มาก	2
7. สถานศึกษามีคณะกรรมการ/คณะทำงาน กำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา	4.21	.55	มาก	4

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการศึกษา	4.19	.55	มาก	5
รวม	4.19	.37	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษามีการติดตามผลตรวจสอบ ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 4.28$) สถานศึกษาให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตาม การใช้งบประมาณรายได้ดำเนินการเร่งรัดติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ ($\bar{X} = 4.26$) และสถานศึกษามีการบริหารจัดการการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 23 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เพียงพอและ เหมาะสมต่อนักเรียน	4.20	.66	มาก	6

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
2. สถานศึกษาได้ส่งเสริมการปฏิบัติตาม วินัยและการรักษาวินัยของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ชุมชน สังคม	4.12	.60	มาก	7
3. สถานศึกษาจัดระบบพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่าง เหมาะสมยุติธรรม	4.28	.54	มาก	5
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษานำเสนอข้อมูล และขอคิดเห็น ต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงานของสถานศึกษา	4.32	.53	มาก	4
5. สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจใน งานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	4.37	.61	มาก	3
6. สถานศึกษามีกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.39	.65	มาก	1
7. สถานศึกษาจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ	4.38	.61	มาก	2
รวม	4.29	.40	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษามีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.39$) สถานศึกษาจัดระบบและดำเนินการออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.38$) และสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 24 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย	4.21	.62	มาก	5
2. สถานศึกษามีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา	4.21	.58	มาก	4
3. สถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว	4.13	.56	มาก	6
4. สถานศึกษามีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน	4.24	.68	มาก	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (n = 342)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. สถานศึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	.63	มาก	7
6. สถานศึกษามีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.32	.55	มาก	1
7. สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.28	.53	มาก	2
รวม	4.22	.44	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษามีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.32$) สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.28$) และสถานศึกษามีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.24$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 68)		ครูผู้สอน (n = 274)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.72	.23	4.06	.37	14.477**	.000
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.69	.22	4.29	.37	8.684**	.000
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.81	.16	4.04	.28	22.045**	.000
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.81	.19	4.21	.36	13.356**	.000

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 68)		ครูผู้สอน (n = 274)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน	4.82	.16	4.02	.35	18.452**	.000
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.81	.16	3.98	.30	22.251**	.000
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.79	.17	4.07	.38	15.408**	.000
รวม	4.78	.12	4.09	.25	21.734**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $t_{340} = 2.58$)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 21.734$) สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านโดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.418	2	.709	3.874*	.022
	ภายในกลุ่ม	62.024	339	.183		
	รวม	63.441	341			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.161	2	.080	.565	.569
	ภายในกลุ่ม	48.159	339	.142		
	รวม	48.320	341			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.297	2	.149	.924	.398
	ภายในกลุ่ม	54.558	339	.161		
	รวม	54.855	341			
ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.795	2	.397	2.395	.093
	ภายในกลุ่ม	56.247	339	.166		
	รวม	57.042	341			
ด้านงบประมาณที่ใช้ในการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.016	2	.008	.038	.962
	ภายในกลุ่ม	69.488	339	.205		
	รวม	69.503	341			
ด้านการบริหารแบบ มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.604	2	.302	1.622	.199
	ภายในกลุ่ม	63.130	339	.186		
	รวม	63.734	341			
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.211	2	.606	2.980	.052
	ภายในกลุ่ม	68.892	339	.203		
	รวม	70.104	341			

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.474	2	.237	1.846	.159
	ภายในกลุ่ม	43.520	339	.128		
	รวม	43.995	341			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $t_{340} = 1.96$)

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
		\bar{X}	4.050	4.211	4.226
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เล็ก	4.050	-	-0.161*	0.176*
	กลาง	4.211	-	-	0.015
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.226	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.260	2	1.130	6.260**	.002
	ภายในกลุ่ม	61.182	339	.180		
	รวม	63.441	341			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.400	2	.200	1.414	.245
	ภายในกลุ่ม	47.920	339	.141		
	รวม	48.320	341			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.097	2	.549	3.460*	.033
	ภายในกลุ่ม	53.758	339	.159		
	รวม	54.855	341			
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.432	2	1.216	7.549**	.001
	ภายในกลุ่ม	54.610	339	.161		
	รวม	57.042	341			
ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.071	2	.535	2.652	.072
	ภายในกลุ่ม	68.433	339	.202		
	รวม	69.503	341			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.086	2	.543	2.937	.054
	ภายในกลุ่ม	62.649	339	.185		
	รวม	63.734	341			
ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.717	2	1.358	6.834**	.001
	ภายในกลุ่ม	67.387	339	.199		
	รวม	70.104	341			
ปัจจัยการบริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.400	2	.700	5.573**	.004
	ภายในกลุ่ม	42.594	339	.126		
	รวม	43.995	341			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $F_{2,339} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $F_{2,339} = 4.69$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านวัฒนธรรมองค์การและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	Scheffe's Method		\bar{X}	4.08	4.26	4.20
		น้อยกว่า 10 ปี	4.08	-	0.18*	0.12
		10 - 20 ปี	4.26	-	-	-0.08
		มากกว่า 20 ปี	4.20	-	-	-
ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	LSD.		\bar{X}	4.11	4.22	4.23
		น้อยกว่า 10 ปี	4.11	-	0.11*	0.12*
		10 - 20 ปี	4.22	-	-	0.01
		มากกว่า 20 ปี	4.23	-	-	-
ด้านแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	Scheffe's Method		\bar{X}	4.21	4.39	4.36
		น้อยกว่า 10 ปี	4.21	-	0.18*	0.15*
		10 - 20 ปี	4.39	-	-	-0.03
		มากกว่า 20 ปี	4.36	-	-	-
ด้านวัฒนธรรม องค์การ	Scheffe's Method		\bar{X}	4.08	4.28	4.24
		น้อยกว่า 10 ปี	4.08	-	0.19*	0.15*
		10 - 20 ปี	4.28	-	-	-0.04
		มากกว่า 20 ปี	4.24	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร โรงเรียน	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนโดยรวม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.14	4.27	4.27
		น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	0.13*	0.13*
		10 - 20 ปี	4.27	-	-	-0.00
		มากกว่า 20 ปี	4.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกัน” ในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีส่วนสอดคล้องในส่วนของการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 68)		ครูผู้สอน (n = 274)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานวิชาการ	4.67	.20	4.27	.29	10.682**	.000
2. ด้านงานงบประมาณ	4.72	.19	4.05	.28	18.568**	.000
3. ด้านบริหารงานบุคลากร	4.69	.22	4.20	.38	10.202**	.000
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.79	.18	4.07	.36	15.922**	.000
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนโดยรวม	4.72	.15	4.14	.28	16.173**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $t_{342} = 2.58$)

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 16.173$) สำหรับรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 31 – 34

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	2.514	.082
	ภายในกลุ่ม	34.10	339	.101		
	รวม	34.61	341			
ด้านงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.36	2	.180	1.287	.277
	ภายในกลุ่ม	47.41	339	.140		
	รวม	47.77	341			
ด้านบริหารงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.49	2	.248	1.532	.218
	ภายในกลุ่ม	54.93	339	.162		
	รวม	55.42	341			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.791	4.130*	.017
	ภายในกลุ่ม	64.93	339	.192		
	รวม	66.52	341			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.298	2.533	.081
	ภายในกลุ่ม	39.91	339	.118		
	รวม	40.51	341			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $F_{2,339} = 3.03$)

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารงานทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไปตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD.

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
		\bar{X}	4.07	4.23	4.26
ด้านบริหารงานทั่วไป	เล็ก	4.07	-	0.16*	0.19*
	กลาง	4.23	-	-	0.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.26	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 33 – 34

ตาราง 33 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.65	2	.32	3.232*	.041
	ภายในกลุ่ม	33.97	339	.10		
	รวม	34.61	341			
ด้านงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	5.498**	.004
	ภายในกลุ่ม	46.27	339	.14		
	รวม	47.77	341			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.96	2	.48	2.998	.051
	ภายในกลุ่ม	54.46	339	.16		
	รวม	55.43	341			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	.84	4.392*	.013
	ภายในกลุ่ม	64.84	339	.19		
	รวม	66.52	341			
ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	.57	4.906**	.008
	ภายในกลุ่ม	39.37	339	.12		
	รวม	40.51	34			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$; $F_{2,339} = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha = .01$; $F_{2,339} = 4.69$)

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่

ด้านงานงบประมาณและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) และ LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านงานวิชาการ	LSD.		\bar{X}	4.29	4.39	4.37
		น้อยกว่า 10 ปี	4.29	-	0.10*	0.08
		10 - 20 ปี	4.39	-	-	-0.02
		มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-
ด้านงานงบประมาณ	Scheffe's Method		\bar{X}	4.10	4.24	4.21
		น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	0.14*	0.11*
		10 - 20 ปี	4.24	-	-	-0.03
		มากกว่า 20 ปี	4.21	-	-	-

ตาราง 34 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหาร โรงเรียน	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านบริหารงาน ทั่วไป	LSD.		\bar{X}	4.12	4.26	4.28
		น้อยกว่า 10 ปี	4.12	-	0.14*	0.16*
		10 - 20 ปี	4.26	-	-	0.02
		มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-
ประสิทธิผล การบริหาร โรงเรียน โดยรวม	Scheffe's Method		\bar{X}	4.18	4.31	4.30
		น้อยกว่า 10 ปี	4.18	-	0.13*	0.12
		10 - 20 ปี	4.31	-	-	-0.01
		มากกว่า 20 ปี	4.30	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณและด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกัน” ในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแต่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในส่วนของการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X _t													
X ₁	.888**												
X ₂	.681**	.565**											
X ₃	.928**	.741**	.527**										
X ₄	.875**	.834**	.615**	.693**									
X ₅	.750**	.507**	.292**	.853**	.475**								
X ₆	.913**	.720**	.499**	.945**	.699**	.810**							
X ₇	.907**	.905**	.622**	.745**	.895**	.484**	.738**						
Y _t	.930**	.872**	.763**	.819**	.842**	.549**	.794**	.906**					
Y ₁	.754**	.681**	.543**	.725**	.679**	.465**	.694**	.702**	.838**				
Y ₂	.922**	.790**	.609**	.864**	.800**	.686**	.877**	.851**	.892**	.710**			
Y ₃	.761**	.732**	.872**	.601**	.736**	.810**	.565**	.764**	.899**	.643**	.702**		
Y ₄	.882**	.892**	.679**	.751**	.820**	.491**	.718**	.903**	.940**	.707**	.783**	.836**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{X_t Y_t} = 0.930$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{X_t Y_2} = 0.922$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_4} = 0.882$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_3} = 0.761$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน และด้านงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{X_t Y_1} = 0.754$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานวิชาการ (Y_1)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.681**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	0.543**	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.725**	สูง
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.679**	ปานกลาง

ตาราง 36 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการ บริหารงาน (X_5)	0.465**	ปานกลาง
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	0.694**	ปานกลาง
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7)	0.702**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t)	0.754**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_1}=0.754^{**}$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านงานวิชาการ (Y_1) ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_3Y_1}=0.725^{**}$) ส่วนด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{X_5Y_1}=0.465^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานงบประมาณ (Y_2)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.790**	สูง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	0.609**	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.864**	สูง
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.800**	สูง
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการ บริหารงาน (X_5)	0.686**	ปานกลาง
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	0.877**	สูง
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7)	0.851**	สูง
ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t)	0.922**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
($r_{X_tY_2}=0.922^{**}$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร
โรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านงาน
งบประมาณ (Y_2) ดังนี้ ปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_6Y_2}=0.877^{**}$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_3Y_2}=0.864^{**}$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_7Y_2}=0.851^{**}$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_4Y_2}=0.800^{**}$) และด้านภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y_2}=0.790^{**}$) ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{X_2Y_2}=0.609^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.732**	สูง
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	0.872**	สูง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.601**	ปานกลาง
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.736**	สูง
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)	0.810**	สูง
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	0.565**	ปานกลาง
7. ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7)	0.764**	สูง
ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t)	0.761**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R_{X_tY_3}=0.761^{**}$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีความสัมพันธ์

ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y_3}=0.872^{**}$) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_3Y_3}=0.810^{**}$) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_7Y_3}=0.764^{**}$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_4Y_3}=0.736^{**}$) และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y_3}=0.732^{**}$) ส่วนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{X_6Y_3}=0.564^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.892**	สูง (2)
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	0.679**	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.751**	สูง (4)
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	0.820**	สูง (3)
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)	0.491**	ปานกลาง
6. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	0.718**	สูง (5)
7. ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7)	0.903**	สูง (1)
ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (X_t)	0.882**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{XtY4}=0.882^{**}$) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X7Y4}=0.903^{**}$) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X1Y4}=0.892^{**}$) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($R_{X4Y4}=0.820^{**}$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X3Y4}=0.751^{**}$) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X6Y4}=0.718^{**}$) ส่วนด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{X5Y4}=0.491^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปัจจัยการบริหาร โรงเรียน (X)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)				
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Yt)	ด้านงานวิชาการ (Y ₁)	ด้านงานงบประมาณ (Y ₂)	ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄)
1. ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	สูง (0.872)	ปานกลาง (0.681)	สูง (0.790)	สูง (0.732)	สูง (0.892)
2. ด้านการพัฒนา บุคลากร (X ₂)	สูง (0.763)	ปานกลาง (0.543)	ปานกลาง (0.609)	สูง (0.872)	ปานกลาง (0.679)

ตาราง 40 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร โรงเรียน (X)	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)				
	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนโดยรวม (Yt)	ด้านงานวิชาการ (Y ₁)	ด้านงานประมาณ (Y ₂)	ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄)
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X ₃)	สูง (0.819)	สูง (0.725)	สูง (0.864)	ปานกลาง (0.601)	สูง (0.751)
4. ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน (X ₄)	สูง 0.842	ปานกลาง (0.679)	สูง (0.800)	สูง (0.736)	สูง (0.820)
5. ด้านงบประมาณที่ใช้ ในการบริหารงาน (X ₅)	ปานกลาง (0.549)	ปานกลาง (0.465)	ปานกลาง (0.688)	สูง (0.810)	ปานกลาง (0.491)
6. ด้านการบริหารแบบ มีส่วนร่วม (X ₆)	สูง (0.794)	ปานกลาง (0.694)	สูง (0.877)	ปานกลาง (0.565)	สูง (0.718)
7. ด้านวัฒนธรรม องค์การ (X ₇)	สูง (0.906)	ปานกลาง (0.702)	สูง (0.851)	สูง (0.764)	สูง (0.903)
ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนโดยรวม (Xt)	สูงมาก 0.930	สูง 0.754	สูงมาก 0.922	สูง 0.761	สูง 0.882

จากตาราง 40 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยการบริหารโดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในระดับสูงมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านงานประมาณ ($r_{XtY2}=0.922$) และปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานทั่วไป ($r_{XtY4}=0.822$) ด้านบริหารงานบุคคล ($r_{XtY3}=0.761$) และด้านงานวิชาการ ($r_{XtY1}=0.754$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41 – 45

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Yt)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₇)	.906	.821	.820	.251	.029	.331	8.751**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₂)	.941	.886	.885	.260	.018	.284	14.834**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	.959	.920	.919	.324	.036	.378	8.932**	.000
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	.963	.926	.926	.151	.028	.189	5.352**	.000
ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X ₅)	.964	.929	.928	.085	.024	.111	3.520**	.000

$$R = 0.964 \quad R^2 = 0.929 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.928 \quad a = 0.430 \quad S.E._{est} = \pm 0.09251$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.331 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.284 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.189 และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.09251

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.430 + 0.251X_7 + 0.260X_2 + 0.324X_3 + 0.151X_1 + 0.085X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.331Z_7 + 0.284Z_2 + 0.378Z_3 + 0.189Z_1 + 0.111Z_5$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.725	.526	.524	.757	.064	.953	11.839**	.000
ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)	.782	.612	.609	.325	.046	.460	6.981**	.000
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	.799	.638	.635	.185	.037	.237	4.959**	.000

$R = 0.799$ $R^2 = 0.63$ Adjusted $R^2 = 0.635$ $a = 1.735$ $S.E._{est} = \pm 0.19257$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานวิชาการ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.953 ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.237 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 63.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19257

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.735 + 0.757X_3 + 0.325X_5 + 0.185X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = 0.953Z_3 + 0.460Z_5 + 0.237Z_4$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	.877	.770	.769	.380	.040	.439	9.576**	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7)	.928	.861	.860	.342	.027	.415	12.496**	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.931	.866	.865	.102	.025	.103	4.058**	.000
ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)	.932	.870	.868	.083	.029	.100	2.827**	.005

$R = 0.932$ $R^2 = 0.870$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.868$ $\alpha = 0.379$ $S.E._{est} = \pm 0.13600$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานงบประมาณ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.415 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.103 และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.100 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 87 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.13600

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 0.379 + 0.380X_6 + 0.342X_7 + 0.102X_2 + 0.083X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = 0.439Z_6 + 0.415Z_7 + 0.103Z_2 + 0.100Z_5$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.872	.760	.759	.710	.029	.663	24.499**	.000
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.919	.844	.843	.240	.047	.257	5.113**	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7)	.921	.848	.847	.253	.056	.284	4.511**	.000
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4)	.923	.852	.850	.122	.047	.124	2.580**	.010
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)	.924	.854	.852	.069	.030	.074	2.324*	.021

$$R = 0.924 \quad R^2 = 0.854 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.852 \quad a = -0.063 \quad S.E._{est} = \pm 0.15512$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.663 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.257 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.284 ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.124 และ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.074 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 85.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.15512

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = -0.063 + 0.710X_2 + 0.240X_1 + 0.253X_7 + 0.122X_4 + 0.069X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = 0.663Z_2 + 0.257Z_1 + 0.284Z_7 + 0.124Z_4 + 0.074Z_6$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านวัฒนธรรม องค์การ (X_7)	.903	.815	.815	.383	.049	.393	7.860**	.000
ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	.920	.846	.845	.382	.048	.373	7.912**	.000

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₂)	.932	.868	.867	.207	.029	.177	7.056**	.000
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	.934	.872	.870	.224	.068	.203	3.273**	.001
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₆)	.935	.873	.872	.123	.062	.120	1.991*	.047

$$R = 0.935 \quad R^2 = 0.873 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.872 \quad a = -0.328 \quad \text{S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.15829$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป (Y₄) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₇) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X₂) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.393 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.177 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.120 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 87.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.15829

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = -0.328 + 0.383X_7 + 0.382X_1 + 0.207X_2 + 0.224X_3 + 0.123X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = 0.393Z_7 + 0.373Z_1 + 0.177Z_2 + 0.203Z_3 + 0.120Z_6$$

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมองค์กร
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การมอบหมายให้ความเคารพผู้อาวุโส การทุ่มเทในการทำงาน การเลือกคนเก่งคนดีเข้ามาปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานที่ดีของโรงเรียนและสร้างความเข้มแข็งให้ยั่งยืนใครไปใครมากก็จะดำเนินการตามวัฒนธรรมขององค์กรตลอดไป...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...ฝ่ายบริหารควรส่งเสริม สนับสนุนครู นักเรียน ด้านความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายได้ร่วมวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรเป็นสังคมกัลยาณมิตร ทำงานอย่างมีความสุขมีความสามัคคี...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม และระเบียบ ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน...”
(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...ทำความเข้าใจวัฒนธรรมในปัจจุบันและความท้าทายที่ต้องเผชิญ การสร้างค่านิยมที่ดีร่วมในองค์กร การวางแผนและการสร้างกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงาน การสร้างการมีส่วนร่วม มอบบทบาทและให้ความสำคัญในฐานะสมาชิกของทีมงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนางาน...”
(สท้าน วารี, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีจุดยืนมีทักษะในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีภายใต้คุณธรรม จริยธรรมส่งเสริมประเพณีอันดีงามขององค์กรการดำเนินการ PLC ให้เกิดการฝังรากลึก...”
(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ต้องเริ่มจากผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในวัฒนธรรมการทำงาน มีการกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทุ่มเทให้กับเวลางาน คิดเห็นประโยชน์ของผู้เรียนที่จะได้รับเป็นหลัก รัก และสามัคคีให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คู่จคนครอบครัว...”
(กษมน มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...สร้างกลยุทธ์และร่วมกันวางแผนในการทำงาน การให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ...”
(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...มีการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดแผนการปฏิบัติงานขององค์กร การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร การวางคนให้ถูกกับงาน การนิเทศติดตามผล การดำเนินงานด้วยกัลยาณมิตร การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ความสามัคคีของคนในองค์กร...”
(นัทธมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ต้องกำหนดวิถีธรรม วัฒนธรรมที่ดีในองค์กรให้ไปในแนวเดียวกัน มีการช่วยเหลือให้คำปรึกษาช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังคำกล่าว “ทำให้เห็น เป็นให้ดู” เพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความวิริยะอุตสาหะ มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ...”

(ปาริชาติ ชินโณ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร

ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมพลัง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...มีโครงการ/นโยบายพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งเป็นรายบุคคลและทีมงานใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC มีผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากร มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การให้ขวัญและกำลังใจที่ยุติธรรมมีการสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุมและสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อที่บุคลากรจะได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-Plan) มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายเหมาะสม เช่น การประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมออนไลน์ การปฏิบัติงานตามสภาพจริงโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม กระบวนการ PLC การกระจายอำนาจ การติดตามประเมินทักษะการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน...”

(สท้าน วารีย์, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความรู้ จิตใจ สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและผ่านกระบวนการ PLC ในการช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...สำรวจปัญหาของบุคลากรในองค์กร วางแผนแก้ไขการพัฒนาบุคลากรดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร...”

(เกษม มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อมีการวางแผนการพัฒนาและกำกับติดตามผลการพัฒนา...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการวางแผนการพัฒนาและมีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องคอยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกรูปแบบ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีของผู้ร่วมงานให้เป็นคนที่สามารถพร้อมรับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและให้การเสริมแรงบุคลากรที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรทั้งหลายให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ...”

(ปาริชาติ ชินโณ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมการใช้สื่อ เครื่องมือ ช่องทางการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีสารสนเทศใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อ การประชุม ติดต่อกับผู้ปกครองให้ได้ข้อมูลกระชับรวดเร็ว...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน มีฝ่าย/งานรับผิดชอบโดยตรง สนับสนุน ส่งเสริม จัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนางานทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์และผู้แนะนำ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และระบบเครือข่าย มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...จัดซื้อจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ อุปกรณ์ สไลด์ทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นมาใช้ในการบริหารจัดการในทุกงาน และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...การสนับสนุนด้านปัจจัย วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน การกำกับติดตามการใช้งาน การปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้เกิดความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สู่การปฏิบัติจริง นำมาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ การกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องรู้จักเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้นำในการใช้ให้สอดคล้องกับงานในองค์กร มีการกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบำรุงให้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา มีการนิเทศติดตามผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(เกษม มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ต้องวางแผนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลควบคุม การติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...วางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คัดเลือกเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเหมาะสมกับผู้ใช้ การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร การนิเทศติดตาม การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอกับความต้องการของครู...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรภายในโรงเรียน เน้นใช้แล้วเกิดอะไรใหม่ ๆ กับผู้เรียนมากที่สุด...”

(ปาริชาติ ชินโณ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบ อยากให้ผู้ร่วมงานประพฤติปฏิบัติตน เช่นไรก็ต้องทำให้เขาเห็นก่อน ในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยอิงหลักวิชาการสู่หลักการปฏิบัติ ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล การบริหารแบบมีอุดมการณ์...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำ เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา มีโครงการที่หลากหลายในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากร วิสัยทัศน์ของหน่วยงานทุกคนควรมีส่วนร่วมกันกำหนด คุณลักษณะที่ควรพัฒนาในตัวบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น แรงจูงใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญและนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับและพัฒนาการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการมีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเสริมแรงบันดาลใจ ฯลฯ เพื่อให้บุคคลกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...การพัฒนาต้นแบบด้านการบริหาร การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างองค์ความรู้ที่จะเป็นการปรับกระบวนการด้านการบริหาร การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสื่อสาร การมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ การใช้แผนเป็นเครื่องมือใน

การบริหาร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์เชิงรุก การตั้งเป้าหมาย การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงของงาน เป็นต้น การกระจายอำนาจในการบริหารงานและการจัดสินใจ การสร้างแรงบันดาลใจและค่านิยมที่ดีในองค์กร...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ มุมมองในการมองระบบการศึกษาในปัจจุบัน สร้างความเข้าใจสภาพบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจ การทำ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการบริหาร...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนหน้าที่รับผิดชอบและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ...”

(กษมน มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องปรับวิสัยทัศน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาแนวทางในการพัฒนาภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ ภายใต้เหตุและผลที่ถูกต้อง...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมวางแผน จัดวางตัวบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ จัดบรรยากาศการทำงานที่ดีให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล คิดนำหน้า เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ซื่อสัตย์ เสียสละ...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา...”

(ปาริชาติ ชินโณ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

5. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในบางครั้งงบประมาณที่มากจากทางราชการอาจมีไม่เพียงพอผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจัดหางบประมาณสนับสนุนอื่น ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชน เมื่อได้มาแล้วจะต้องมีหลักการบริหารที่ชัดเจนร่วมกันคิดร่วมกันทำกับผู้ปกครองชุมชนให้ครอบคลุมงานทุกงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...การจัดทำแผนงบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของโรงเรียน จัดทำโครงการเน้นการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน การจัดทำแผนงบประมาณเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีฝ่ายกำกับติดตามการใช้งบประมาณ/ฝ่ายตรวจสอบภายในของโรงเรียน มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...จัดหางบประมาณมาใช้ในการบริหารงานทุกด้านโดยจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้งานในโรงเรียนได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และอาจขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ผู้ปกครองชุมชน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...การวางแผนงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
คู้มค่า คู้มทุน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ โปร่งใส ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
งบประมาณปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนตามระเบียบราชการกำหนดใช้กระบวนการ
มีส่วนร่วมในการใช้งบประมาณ...”

(สท้าน วารี่, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ต้องคิดเป็น แก้ปัญหาได้ มีการวางแผนการใช้งบประมาณโดยยึด
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้เป็นไปตามระเบียบของทาง
ราชการ...”

(สมพร หลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามเป้าหมายของการจัด
การศึกษาให้ครอบคลุมงานทุกงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนิเทศตรวจสอบการ
ใช้งบประมาณ มีการรายงานผลการใช้งบประมาณและประเมินผลการใช้งบประมาณ...”

(กษมน มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...การกำหนดแผนการใช้งบประมาณ การดำเนินการใช้งบประมาณ
ตามระเบียบของราชการ การระดมทุนจากทุกภาคส่วน การกำกับติดตามการ
ใช้งบประมาณ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับมากที่สุด...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...องค์กรต้องมีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณ ผู้บริหารจะต้อง
เป็นผู้กว้างขวางสามารถติดต่อประสานของงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประโยชน์
ขององค์กร การระดมทุนจากชุมชนในการพัฒนาองค์กร การกำกับ ติดตาม รายงานผล
การใช้งบประมาณให้มีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้...”

(นัทธมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...เน้นการใช้งบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดความ
คู้มค่าสูงสุด คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องมีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณตาม
แผนปฏิบัติการ/แผนงาน/โครงการของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส
บังเกิดผลดีแก่ทางราชการอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป...”

(ปาริชาติ ชินโณ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

ตาราง 46 การสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ธวัชชัย ไพไธล	สถาน วาริ	สมพร หลิมเจริญ	เกษม มังคละศิริ	กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นันทธมน ทวีภักดีเกษม	รุ่งนภา บุญญา	ปาริชาติ ชินโน	รวม	ร้อยละ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการให้ความเคารพผู้ใหญ่มากตามประเพณี	✓										1	10
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความทุ่มเทในการทำงาน	✓					✓					2	20
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาคนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา	✓										1	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมมาตรฐานที่ดีของสถานศึกษาและพัฒนาให้มีความเข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ	✓		✓	✓	✓			✓			5	50

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชยา ภาชนะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ธัชชัย ไทเหล็ก	สทวน ภาวี	สมพร หลิมเจริญ	กษมน มังคละศิริ	กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นันทมน ทวีภักดีเกษม	รุ่งเกียรติ บุญญา	ปาริชาติ ชินโน	รวม	ร้อยละ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำให้กับครูนักเรียน		✓									1	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการทำงานแบบกัลยาณมิตร		✓	✓		✓	✓		✓	✓		6	60
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา		✓	✓	✓		✓	✓	✓			6	60
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามผล การปฏิบัติงาน				✓			✓	✓			3	30

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ใช้ กระดาษ	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	เพิ่ม ผลผลิต	เพิ่ม ต้นทุน	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	เพิ่ม ผลผลิต	เพิ่ม ต้นทุน	เพิ่ม ประสิทธิภาพ	เพิ่ม ผลผลิต	เพิ่ม ต้นทุน	รวม	คะแนน
9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน				✓							1	10
10. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม				✓	✓	✓				✓	4	40
11. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนด กลยุทธ์ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา							✓	✓			2	20
ด้านการพัฒนาบุคลากร												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	สถาปัตยกรรม ไซเบอร์	นวัตกรรม ดิจิทัล	เทคโนโลยี สารสนเทศ	บุคลากร	งบประมาณ บริหาร	การดำเนินงาน ตามแผน	การติดตาม ประเมินผล	การประเมิน ผล	การปรับปรุง และพัฒนา	การประเมิน ผล	การประเมิน ผล	การประเมิน ผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้าง การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน		✓										
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายการพัฒนา บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC		✓		✓	✓							
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม				✓	✓		✓		✓	4	40	

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้ช่วยชาอญแนวทาง	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ธวัชชัย ไพไพหล	สทนัน วารี	สมพร หลิมเจริญ	เกษมน มังคละศิริ	วาทีรอยตรี กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นันทมน ทวีภิตติเกษม	รุ่งนภา เบญจบุญา	ปาริชาติ ชินโน	รวม	ร้อยละ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความเชื่อมั่น ในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน	✓			✓	✓						3	30
6. ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		✓		✓		✓	✓	✓			5	50
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น ผู้ร่วมงาน				✓				✓			2	20
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		✓	✓	✓	✓			✓		6	60

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ชื่อย่อ	ระดับ ขั้นต้น	ขั้น กลาง	ขั้น สูง	ขั้น สูง มาก	ขั้น สูง มาก พิเศษ	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก พิเศษ	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก พิเศษ	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก	ขั้น สูง มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก พิเศษ มาก พิเศษ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบำรุง ซ่อมแซมสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถพร้อมใช้งาน		✓		✓		✓	✓				4	40
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ		✓					✓				2	20
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และประสบการณ์ทางด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ		✓		✓	✓			✓		✓	5	50

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชยา ภาวะบุตร	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	ธวัชชัย ไพเพ็ล	สทนัน วารี	สมพร หลิมเจริญ	เกษม มังคละศิริ	กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นันทมน ทวีกิตติเกษม	รุ่งนภา บุญญา	ปาริชาติ ชินโน	รวม	ร้อยละ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้ในสถานศึกษา			✓	✓			✓	✓	✓		5	50
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ				✓	✓	✓	✓	✓			5	50
7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						✓					1	10
8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชัดเจน						✓	✓	✓	✓		4	40

ตาราง 46 (ต่อ)

<p>การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง</p>	<p>ระยะเวลา ปี</p>	<p>ปณิธาน คุณธรรม</p>	<p>ปรัชญา คุณธรรม</p>	<p>วิสัยทัศน์ คุณธรรม</p>	<p>พันธกิจ คุณธรรม</p>	<p>วัตถุประสงค์ คุณธรรม</p>	<p>เป้าหมาย คุณธรรม</p>	<p>กลยุทธ์ คุณธรรม</p>	<p>แผนปฏิบัติการ คุณธรรม</p>	<p>ตัวชี้วัด คุณธรรม</p>	<p>ระบบ คุณธรรม</p>
<p>ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>											
<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบด้านการบริหาร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน</p>	3									✓	✓
<p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารโดยอิงหลักวิชาการ เช่น การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล การบริหารแบบมีอุดมการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม</p>	6	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	โยธา ภาวะบุตร	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	ชัชชัย ไพโรจน์	สทาน วารี	สมพร หลิมเจริญ	เกษม มังคละศิริ	กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นัทธมน ทวีภักดีเกษม	เบญจกัญญา เบญจบุ	ปรีชาดิ ชินโน	รวม	ร้อยละ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารภายใน สถานศึกษาที่ชัดเจน				✓							1	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงาน ตามความถนัดและความสนใจ				✓		✓		✓			3	30
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แผนเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์เชิงรุก การตั้งเป้าหมายการกำหนดยุทธศาสตร์ในการ พัฒนา การติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุง ของงาน เป็นต้น		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	7	70

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ยัติเยาะเยย เกรงใจ	น้เตระระระย ๒พิพเคชเพ	งเหไฟโพ ๒๒๒๒๒๒	ริบ ๒๒๒๒	ปิระเคเมลลลล ๒๒๒๒	ริ๒๒๒๒๒๒ ๒๒๒๒	๒๒๒๒๒๒ ๒๒๒๒๒๒	๒๒๒๒๒๒๒ ๒๒๒๒๒๒	๒๒๒๒๒๒๒ ๒๒๒๒๒๒	๒๒๒๒๒๒๒ ๒๒๒๒๒๒	๒๒๒	๒๒๒๒
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจ ในการบริหารงานและการจัดสินใจ				✓			✓	✓			3	30
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา		✓		✓		✓					3	30
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้					✓						1	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีภายในสถานศึกษา								✓			1	10
ตารางประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน												
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการใช้งบประมาณ ที่ใช้ในการบริหารงาน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	70

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชัชชัย โพธิ์ไหล	สทนัน วารี	สมพร หลิมเจริญ	เกษม มังคละศิริ	กิตติศักดิ์ นามวงศ์	นัทธมน ทวีภักดีเกษม	บุษย์บุษย์ บุญรุ่ง	ปาริชาติ ชินโน	รวม	ร้อยละ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อประสาน ขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ เอกชน หรือระดมทุน ในการนำมาบริหารจัดการ ในสถานศึกษานอกเหนือจากงบประมาณจากรัฐ ราชการ	✓		✓	✓			✓	✓			5	50
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการ ใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โปร่งใส		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการพัฒนาอย่างเพียงพอ			✓								1	10

ตาราง 46 (ต่อ)

การพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ชื่อย่อ	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์ประเมิน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้มีการรายงาน ผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง		✓			✓	✓		✓			4	40
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมการใช้ งบประมาณตามระเบียบของทางราชการที่กำหนด				✓		✓	✓	✓			4	40

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการทำงานแบบ
กัลยาณมิตร
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาสถานศึกษา
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมมาตรฐานที่ดีของ
สถานศึกษาและพัฒนาให้มีความเข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม
จริยธรรม
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความทุ่มเท
ในการทำงาน
- 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกลยุทธ์ทิศทางในการ
พัฒนาสถานศึกษา
- 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการให้ความเคารพผู้ใหญ่
ตามประเพณี
- 1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสรรหาคนดี คนเก่งเข้ามา
ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับความคิด
สร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำให้กับครู นักเรียน
- 1.11 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
- 2.2 ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง
สม่ำเสมอ

- 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับ
ผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม
- 2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร มีการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC
- 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับ
ผู้ร่วมงาน
- 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน
- 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร
จัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการพัฒนาดังนี้
- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศ
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้
และประสบการณ์ทางด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้ในสถานศึกษา
- 3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการใช้งาน
เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบำรุง ซ่อมแซมสื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศให้สามารถพร้อมใช้งาน
- 3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศที่ชัดเจน
- 3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลสื่อ
เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ

4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีการพัฒนา ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์เชิงรุก การตั้งเป้าหมาย การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงของงาน เป็นต้น

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารโดยอิงหลักวิชาการ เช่น การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล การบริหารแบบมีอุดมการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบด้านการบริหารเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และการตัดสินใจ

4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำ เช่น การอบรมประชุมสัมมนา

4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน

4.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา

5. ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ควรมีการพัฒนา ดังนี้

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการใช้งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โปร่งใส

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อประสานขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนหรือระดมทุนในการนำมาบริหารจัดการในสถานศึกษานอกเหนือจากงบประมาณจากทางราชการ

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้มีการรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง

5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมการใช้งบประมาณตามระเบียบของทางราชการที่กำหนด

5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเพียงพอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

5. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,850 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,675 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากโรงเรียน 68 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 7 ด้าน จำนวน 49 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน จำนวน 29 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

3.2 คุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็น แนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องและทำการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และนำแบบสอบถามที่ผ่านการ ตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญนำไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.2.5 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วันที่ 10 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง HE 64-111 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูล มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

3.2.5.1 คุณภาพของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.341 – 0.810 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

3.2.5.2 คุณภาพของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.391 – 0.829 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950

3.2.5.3 คุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่า และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.341 – 0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927

4. การจัดเก็บข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจาก
ที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของ
แบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ การจำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ชนิด
Independent Sample การจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One Way ANOVA) มีความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ชนิด Independent Sample การจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างตามความเหมาะสม

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกใช้การทดสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5.3.7 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า
 - 3.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 - 3.3 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r_{XY} = 0.930$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.09251

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.430 + 0.251X_7 + 0.260X_2 + 0.324X_3 + 0.151X_1 + 0.085X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.331Z_7 + 0.284Z_2 + 0.378Z_3 + 0.189Z_1 + 0.111Z_5$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ดังนี้

7.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมการทำงานแบบกัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมมาตรฐานที่ดีของสถานศึกษาและพัฒนาให้มีความเข้มแข็งขึ้นเรื่อย ๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความทุ่มเทในการทำงาน 7) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการกำหนดกลยุทธ์ทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา 8) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมการให้ความเคารพผู้ใหญ่ตามประเพณี 9) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการสรรหาคนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา 10) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำให้กับครู นักเรียนและ 11) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC 5) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงานและ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ

7.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และประสบการณ์ทางด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้ในสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการกำกับติดตามการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบำรุง ซ่อมแซมสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถพร้อมใช้งาน
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ชัดเจน
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์เชิงรุก การตั้งเป้าหมาย การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงของงาน เป็นต้น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารโดยอิงหลักวิชาการ เช่น การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารบุคคล การบริหารแบบมีอุดมการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบด้านการบริหาร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานและการตัดสินใจ

6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนา

7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน

8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และ

9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในสถานศึกษา

7.5 ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนการใช้งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำกับติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โปร่งใส

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อประสานขอรับงบประมาณจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนหรือระดมทุนในการนำมาบริหารจัดการในสถานศึกษานอกเหนือจากงบประมาณจากทางราชการ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้มีการรายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมการใช้งบประมาณตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดและ

6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษายอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจำเป็นที่ต้องใช้เทคโนโลยี ตลอดจนจนการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนถึงการมีงบประมาณที่เพียงพอในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 (COVID-19) ที่สถานศึกษาต้องใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายให้เข้ากับการที่นักเรียนไม่สามารถมาเรียนในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้อาจเกิดจากสถานศึกษาปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามความต้องการที่กำหนด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันคิดและพิจารณา อย่างละเอียดรอบคอบที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่กำหนด มีการดำเนินการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทุกรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2560, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับศักยภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยีและด้านงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลใน องค์กรและปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยรวมและรายด้านทุก ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภูเงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรและปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านงานงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นตรงตามบริบทของ ท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการพัฒนาครู พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการ เรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา ภูเงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนี้ ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา เข้าใจทุกประเด็นของสถานศึกษาเป็นอย่างดี เป็นผู้ริเริ่มและริเริ่มแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

ส่วนครูผู้สอนจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว เช่น ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการก็จะมีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของงาน วิชาการที่ตนเองรับผิดชอบและขาดความรู้ความเข้าใจในงานฝ่ายอื่น ๆ ทำให้มีมุมมองเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องตามแนวคิดของ Hersey and Blanchard (1992, อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องตามแนวคิดของ เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 16) ได้นิยาม การบริหารโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในโรงเรียน โดยมีปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน แก้วฝ่าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโดยรวมสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโดยรวมสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดก็ตามเห็นปัจจัยการบริหารต่าง ๆ อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี สารสนเทศ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้รับความนิยมในการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหาร การศึกษา สอดคล้องกับแนวคิด Dessler (1998, p. 202) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้สิทธิพลกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติและข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์กร รวมถึงการสร้างความสะดวกคล่องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Lunenburg & Ormstein (2000, pp. 150 – 151) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้นำที่จะกระตุ้นจูงใจให้ลูกน้อง ทำงานตามที่คาดหวังหรือมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน แก้วผ่าย (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานมากและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังคำสัมภาษณ์ของนักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย ไชยา ภวระบุตร (สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์การบริหารมีความเชี่ยวชาญและชำนาญมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพราะในบางเรื่องแต่ความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจหรือไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการบางเรื่องต้องใช้ประสบการณ์ความชำนาญเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงมีความเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ วาที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ (สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ความรู้หาได้จากตำรา จากเอกสารและสื่อต่าง ๆ แต่ประสบการณ์นั้นต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยจะมีเทคนิควิธีการความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่าจึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ปรีชาดิซินโณ (สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย ย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีความชำนาญงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองว่าตนเองมีบทบาทและ

ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตนเองมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถเนื่องจากเข้ารับการอบรม การประชุมทางวิชาการและตนเองได้ส่งเสริมความรู้และให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานที่ถูกต้อง มีการนิเทศกำกับติดตาม การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงานในขณะที่ครูผู้สอนมองสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษามองไม่ชัดเจน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สท้าน วารี (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจแผนการพัฒนาสถานศึกษามากที่สุดและเป็นผู้นำต้นแบบของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลใหม่ ทันสมัยและคาดหวังความสำเร็จของสถานศึกษาในภาพรวมทุกงานสูงกว่าครูผู้สอนจึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ รุ่งนภา แก้วปัญญา (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า โดยส่วนมากความคาดหวังความสำเร็จของครูผู้สอนจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว แต่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังต่อผลสำเร็จในภาพรวมทุกงานของสถานศึกษาจึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมพร หลิมเจริญ (สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาทำได้จึงขยายผลไปยังผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น ทศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันที่จะทำงานให้บรรลุตามฝ่ายงานที่ตนรับผิดชอบได้จึงมีข้อคิดเห็นแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน สถานศึกษาใดที่มีการวางแผนดี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทุ่มเทกำลังใจให้กับสถานศึกษาอย่างจริงจัง สถานศึกษานั้นย่อมประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านงานงบประมาณและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก (ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี) จะมองว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย (ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี) จะมองว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมองประสิทธิภาพของสถานศึกษาเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ในขณะที่ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อย จะมองประสิทธิภาพสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นัทธมน ทวีกิตติเกษม (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนยิ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากและมีความตั้งใจในการทำงานใช้ปัญหาเป็นฐานในการพัฒนางานจะทำให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพและเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ รุ่งนภา แก้วปัญญา (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน นับว่าเป็นจุดได้เปรียบที่สำคัญของคนที่กำลังหางาน เพราะหากมีผู้สมัครงานในตำแหน่งเดียวกัน คุณสมบัติเหมาะสมและมีคุณสมบัติตามต้องการถ้าจะต้องเลือกมาสัมภาษณ์สัก 5 คน สิ่งที่จะช่วยให้กรรมการสนใจเลือกใครมาสัมภาษณ์นั้นคงหนีไม่พ้นเรื่องของประสบการณ์การทำงานจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับการให้คำสัมภาษณ์ของ ปรีชาดิ ชินโณ (สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากนับเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมความพร้อมในการทำงาน ตัดปัญหาการต้องมานั่งสอนงานหรือต้องลุ้นว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้

ตามกำหนดหรือไม่ เพราะยังมีประสบการณ์การทำงานมากเท่าไร ก็เป็นสิ่งที่ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของคนนั้นที่สามารถทำงานได้เลยโดยไม่ติดอะไรจึงมีความคิดเห็นต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($R_{XY1} = 0.930$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโดยรวม (Xt) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Xt) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($R_{XY2} = 0.922$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{XY4} = 0.882$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{XY4} = 0.761$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนและด้านงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{XY3} = 0.754$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจและคิดเห็นตรงกันว่าถ้ามีปัจจัยการบริหารที่ดีจะทำให้ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนดีตามไปด้วย เพราะปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านงานงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัทมา เนตรทอง (2563, หน้า 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนใน อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ วิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในเชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่นำมา วิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการ พัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานโดยตัวแปรที่มี อำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณ ที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.09251 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ 2 อย่าง คือ 1) แสดง บทบาทและหน้าที่ในการบริหาร (management functions) ซึ่งก็คือภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร การบริหารและการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี 2) เสาะหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (management resources) ซึ่งทรัพยากรการบริหาร ที่สำคัญ ได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง ผู้บริหารจะต้องใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด ด้วยกระบวนการวางแผนการจัดการที่เป็นกระบวนการ ต่อเนื่องทั้งระบบ ซึ่งก็คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผล

ของโรงเรียน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาครู วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากรและวัฒนธรรม องค์การด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี อำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 62.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2560, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคลและด้าน ลักษณะองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 76.70 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภูเงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านปัจจัย บรรยากาศองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 62.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ปัจจัยบริหาร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.8

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรนำปัจจัยการบริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาและควรพัฒนา ปัจจัยการบริหารด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไปและด้านงานงบประมาณ ควรพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนทุกด้าน ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนา ความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้รับผิดชอบใน งานฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ คือ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 92.8 ควรพัฒนาปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรจัดอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาปัจจัยการบริหารที่สามารถพัฒนาได้ เช่น การพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและควรเพิ่ม งบประมาณการดำเนินงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษย์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง. หน้า 53. 18 สิงหาคม 2553.
- _____. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรชนก แยมอุทัย. (2559). *ประสิทธิผลสถานศึกษาตามทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษา*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กอบกฤษ การครครคิด. (2561). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอพร ต่อวัฒนกิจกุล. (2560). *การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัณฑ์พัฒน์ เกียรติวัชร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก).
- กัณฑ์พัฒน์ มณฑา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชนิษฐา ยศเมฆ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- คณินธิปรีชต์ พรหมราชภูรี. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 11(3). 48.
- เค็ก อ่อนพุ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จามร จังหวัดกลาง. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนสูงของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารราชพฤกษ์. 16(3). 37.
- จิรวรรณ ประภานาวิ. (2558). สภาพและความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน ของครูระดับประถมศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). เอกสารคำสอน รายวิชา 1065113 หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการ
บริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา. (2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชุบรี ม่วงกุ่ม. (2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.
วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(2).
163 – 165.

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐพงศ์ รัตนรังษี. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โรงเรียนวัดศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญณเวช. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเดือน แก้วฝ่าย. (2558). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรรศนกร สงครินทร์. (2560). *การประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 13 “From Local to Global in the Context of Thailand 4.0 : จากท้องถิ่นสู่สากลในบริบทประเทศไทย 4.0”*, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ ลำภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทิพวัลย์ นนทเกท. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เทวพร ขำเมธา. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. สารานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีสแตติน.
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญาปนิธาน*. 5(2). 95 – 106.
- บารี มะแซ. (2559). *ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปัทมา เนตรทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน* ในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7 (2), 161 – 178.
- ประภาษ จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประเสริฐ บุญเรือง. (2563). *การปฏิรูปการศึกษาจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- พรณวดี ปามุทา. (2561). ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียน
มาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 11(1), 146.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ชยรตโน. (2558). การบริหารการศึกษา. *มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตระยอง*, 4 (2), 320 – 321.
- “พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561”, *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 92 ก. หน้า 7, 14. 11 พฤศจิกายน 2561.
- “พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลัง พ.ศ. 2561”, *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 27 ก. หน้า 11. 19 เมษายน 2561.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). *ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมล โชติธนดิวัฒน์. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2556). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 – 2559*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มุณีโราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*.
สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 41. 6 เมษายน 2560.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. อดุทธธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณดี จันทรวงทอง. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วราลักษณ์ จันดี. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ หอมขจร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศิษฏ์ภูมิ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิริยะ โภษิต. (2560). *การศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนวัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา สารมัย. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยุทธ เสาก้าว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิวิมล พันชัย. (2559). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการควบคุมภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. ในการประชุมสัมมนาวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 3. (หน้า 93 – 94). เพชรบูรณ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). *ประสิทธิผลกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(3). 21.
- ไศภิดา คล้ายหนองสรวง. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมภาพร ภูวิจิตร. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ : The Effective Organizational Culture Model*. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 9(1), 76.

- สรคุปต์ บุญเกษม. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(1), 223.
- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2556). การประชุมหาข้อสรุปวิชาการ ครั้งที่ 4 เรื่อง “การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย”. ภูเก็ต: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุนิรัตน์ เขี่ยมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*.
- สุพจน์ ธนากุล. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563. (หน้า 1950 – 1959). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุรศักดิ์ ยุทธนาบุญกุล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- สุราลัย ป้องแพง. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่वंกั*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. สารนิพนธ์
 ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล หงส์วิไล. (2559). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาคุณยพัฒนาเด็กเล็ก*
เทศบาลตำบลสระบัว อำเภอทับนูนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์
 กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล*
สำหรับสถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.
 วิทยานิพนธ์ พธ.ม. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *ข้อมูล Big Data.*
 เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th/>. 7 เมษายน 2564.
- _____. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* สกลนคร:
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- _____. (2563). *รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิด*
ผลประโยชน์ทับซ้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1. สกลนคร: หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *การวิจัยในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ:
 สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการ*
บริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการบริหารงาน*
งบประมาณ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561 (Education in Thailand 2018)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวอนกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2557 - 2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินทวอนกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 - 2556 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ICT*. กรุงเทพฯ: สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิวรรณี ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อมรัตน์ อุพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริญา พิงป่า. (2561). *การบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหลายสัญชาติของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- Bateman, T. S. and S. A. Snell. (2002). *Management Competing in the New Era*. New York: McGraw–Hill.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). The mediating role of principals' transformational leadership behaviors in promoting teachers' emotional wellness at work: A study in Israeli primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), pp. 316 – 335.
- Boberg, J. E., Bourgeois, S. J., & Bryant, D. (2016). The effects of integrated transformational leadership on achievement. *Journal of Educational Administration*, 54(3).
- Dessler, G. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21 Century*. New Jersey: Prentice Hall.
- Garrison, et al. (1997). *Constructivism and education*. Cambridge: University Press.
- Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Haag, S., Cummings, M., & Dawkins, J. (2002). *Management Information Systems for the Information Age*. New York: McGraw–Hill.
- Herzberg, F.M., & Synderman, B. (1959). *The motivation at work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hettiarachchi, S. (2015). English language teacher motivation in Sri Lankan public schools. *Journal of Language Teaching and Research*, 4(1), 1 – 11.
- Hodgetts. (1999). *Modern human relations at work*. New York : Allyn & Bacon.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. McGraw–Hill International Edition 2001.
- Likert, R. (1996). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw–Hill.
- Lucas. J. R. (2000). *Balance of power*. New York: AMACOM.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice*. 3rd ed. Australia: Wadsworth.

Patterson, S.A. (2000). *Organizational Culture and Performance in Academic. Mississippi: The University Southern Mississippi*.

Rensis Likert. (1996). *New Patterns of Management*. New York: Megraw–Hill Book Company Inc.

Robbins p. Stephen. (2003). *Organizational Behavior*. Englewood Cliff: Prentices Hall.

Salifu, I., & Agbenyega, J. S. (2016). Teacher motivation and identity formation: Issues affecting professional practice. *Journal of Educational Studies, Trends & Practices*, 3(1), 58 – 74.

Victor H.Vroom and Edward L.Deci. (1970). *Management and Motivation*. New York: Penquin Book Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
5. ดร.อนุสรฯ พิพิพิธภัณฑ์ ครูโรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธาน
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.สัทธาน วารี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
6. ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
7. นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
8. ว่าที่พันตรี กิตติศักดิ์ นามวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนวัฒนาวิทยา
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
9. นางรุ่งนภา แก้วปัญญา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนกง
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

10. นางปรีชาตี ชินโณ

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพน
วัฒนาริทยา อำเภอโพธาราม
จังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๓

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๓

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

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

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๓

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๓

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๓

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

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุสรฯ พิพิธภัณฑ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๑

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๔

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

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สมพร หลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.กษมน มังคละศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๑

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรุ่งนภา แก้วปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๓

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางปริชาติ ชินโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายขวัญเพชร พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายขวัญเพชร พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๓ ๐๖๕๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๓๒/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๑๑

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ (Administrative Factors Affecting the Effectiveness
of Schools Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service
Area ๑)
หัวหน้าโครงการวิจัย : นายขวัญเพชร พลวงค์
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่/สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย

รหัส :

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วของความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ของเปล่าติดแสตมป์จากหน้าซองส่งถึงผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายขวัญเพชร พลวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน 120 คนลงมา)

โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 121 – 300 คน)

โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีผู้บริหารสถานศึกษานับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

น้อยกว่า 10 ปี

10 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญตามภารกิจถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความหมาย ท้าทาย สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองเห็นภาพเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจเพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน					
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร						
8	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษาพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้รวมถึงการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง					
10	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้					
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ					
12	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้ง					
13	สถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ					
14	สถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์					
ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
15	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถใช้งานได้					
16	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพบุคลากรสามารถเรียกใช้ได้ทันที					
17	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุที่สถานศึกษานำมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	สถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
19	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระดมการจัดการเรียนรู้					
21	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกล้าหาญมิตรให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจนประสบความสำเร็จ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน โดยให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
24	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านพฤติกรรม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างบริสุทธิ์ใจ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา					
ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน						
29	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจนและเหมาะสม					
30	สถานศึกษามีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณตามระเบียบของทางราชการ					
31	สถานศึกษาใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามแผนที่กำหนด					
32	สถานศึกษามีการระบупผลผลิตที่ได้จากการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด					
33	สถานศึกษาใช้งบประมาณในส่วนต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และสามารถตรวจสอบได้					
34	สถานศึกษามีการระดมทุน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น					
35	สถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้งบประมาณโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ระดับปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้					
ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม						
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือและยอมรับแนวคิดของชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่นสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนมีการกำหนดปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานในท้องถิ่น					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจในเป้าประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาทุกครั้งด้วยความกระจางกับชุมชน					
42	ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา จะได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านความคิดและร่างกายด้วยดีจากชุมชน					
ด้านที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร						
43	สถานศึกษาให้ความสำคัญ และยอมรับในการตัดสินใจของหัวหน้าฝ่าย ตามภาระหน้าที่					
44	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญระบบอาวุโสของโรงเรียน					
45	ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดีที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
46	ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดีเสียสละเวลาปฏิบัติงานตามคำสั่งนอกเหนือจากเวลาราชการ					
47	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้ชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความจริง เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	สถานศึกษามีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 งานวิชาการ						
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
2	สถานศึกษาได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
3	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา					
4	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน					
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
6	สถานศึกษาจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
7	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
ด้านที่ 2 งานงบประมาณ						
8	สถานศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา					
9	สถานศึกษาได้จัดทำบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
10	สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	สถานศึกษามีการบริหารจัดการการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน					
12	สถานศึกษามีการติดตามผลตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน ให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน					
13	สถานศึกษาให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ					
14	สถานศึกษามีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา					
15	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษ					
ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล						
16	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เพียงพอและเหมาะสมต่อนักเรียน					
17	สถานศึกษาได้ส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยและการรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนสังคม					
18	สถานศึกษาจัดระบบพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษา					
20	สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
21	สถานศึกษามีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน					
22	สถานศึกษาจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ					
ด้านที่ 4 บริหารงานทั่วไป						
23	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย					
24	สถานศึกษามีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา					
25	สถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว					
26	สถานศึกษามีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน					
27	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
29	สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- + 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายขวัญเพชร พลวงศ์

นักศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1	สภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน 2.1 ขนาดเล็ก 2.2 ขนาดกลาง 2.3 ขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
หรือไม่เพียงใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรม ให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญตามภารกิจ ถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการ ทำงานอย่างเท่าเทียมกัน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความหมาย ท้าทายและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม				
5	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการ เอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงาน สามารถใช้ทักษะและความสามารถ ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน				
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร					
8	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน				
9	สถานศึกษาพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นให้ครูเห็นความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง				
10	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการเรียนการสอน				
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือ การศึกษาต่อ				
12	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้ง				
13	สถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
14	สถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรที่ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์				
ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
15	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถใช้งานได้อย่างแท้จริง				
16	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพบุคลากรสามารถเรียกใช้ได้ทันที				
17	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุที่นำมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน				
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
19	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
20	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้				
21	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกัลยาณมิตรให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจนประสบความสำเร็จ				
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงาน โดยให้อิสระในการปฏิบัติอย่างเต็มที่				
24	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด				
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านพฤติกรรม				
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างบริสุทธิ์ใจ				
27	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน				
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา				
ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน					
29	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจนและเหมาะสม				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
30	สถานศึกษามีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณ ตามระเบียบของทางราชการ				
31	สถานศึกษาใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนด				
32	สถานศึกษามีการระบุผลผลิตที่ได้จากการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด				
33	สถานศึกษาใช้งบประมาณในส่วนต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบของทางราชการและสามารถตรวจสอบได้				
34	สถานศึกษามีการระดมทุนดำเนินงานงบประมาณ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น				
35	การใช้งบประมาณคำนึงถึงผลลัพธ์ตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้				
ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา				
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา				
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือและยอมรับแนวคิดของชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น สำหรับการพัฒนาสถานศึกษา				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
39	ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนมีการกำหนดปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น				
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานในท้องถิ่น				
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจในเป้าประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาทุกครั้งด้วยความกระจ่างกับชุมชน				
42	ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาจะได้รับการสนับสนุนด้วยดีจากชุมชน				
ด้านที่ 8 วัฒนธรรมองค์กร					
43	สถานศึกษาให้ความสำคัญและยอมรับในการตัดสินใจของหัวหน้าฝ่ายตามภาระหน้าที่				
44	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส				
45	เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีคำสั่งให้ปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดีที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ				
46	ครูและบุคลากรทางการศึกษายินดีเสียสละเวลาปฏิบัติงานตามคำสั่งถึงแม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากเวลาราชการ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
47	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด				
48	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร				
49	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 1 งานวิชาการ					
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น				
2	สถานศึกษาได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ				
3	สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น				
4	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน				
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา				
6	สถานศึกษาจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน				
ด้านที่ 2 งานงบประมาณ					
8	สถานศึกษาได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา				
9	สถานศึกษาได้จัดทำบันทึกรายรับรายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน				
10	สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้				
11	สถานศึกษามีการจัดทำระบบการบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน				
12	สถานศึกษามีการติดตามผลตรวจสอบประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน				
13	สถานศึกษาให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตาม การใช้งบประมาณรายจ่ายดำเนินการเร่งรัดติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
14	สถานศึกษามีคณะกรรมการ/ คณะทำงานกำหนดมาตรการ วางแผน จัดระบบการควบคุมภายในของ สถานศึกษา				
ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล					
15	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังคน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อนักเรียน				
16	สถานศึกษาได้ส่งเสริมการปฏิบัติตาม วินัยและการรักษาวินัยของครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนสังคม				
17	สถานศึกษาจัดระบบพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตามเกณฑ์การประเมินผลงาน อย่างเหมาะสมยุติธรรม				
18	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษานำเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุง การบริหารงานของ สถานศึกษา				
19	สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขต ความรับผิดชอบ				
20	สถานศึกษามีกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
21	สถานศึกษาจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดใน กฎระเบียบ				
ด้านที่ 4 บริหารงานทั่วไป					
22	สถานศึกษามีการพัฒนาาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย				
23	สถานศึกษามีการประสานงานกับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความ ร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรม การศึกษา				
24	สถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนงาน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและ บริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว				
25	สถานศึกษามีการจัดระบบบริหาร อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มี ความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน				
26	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียนและ ระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโน ผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
27	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				
28	สถานศึกษาจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก จ

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 47 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด
3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.8 ทุกข้อ

ตาราง 48 การหาคุณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้าน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา									
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญตามภารกิจถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความหมาย ท้าทาย สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มองเห็นภาพเป้าหมายที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อการขับเคลื่อนของ องค์การไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร									
8	สถานศึกษามีนโยบายและ มาตรฐานในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษาพัฒนาครูโดย มุ่งเน้นให้ครูเห็นความสำคัญ ของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนรู้รวมถึงการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ ที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
10	สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษา ดูงานหรือ การศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษา ดูงานหรือ การศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รายงานผลการพัฒนาตนเองทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการติดตามผลการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือ การศึกษาต่อ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ซึ่งชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
14	สถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
15	สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถใช้งานได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพบุคลากรสามารถเรียกใช้ได้ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	เทคโนโลยีสารสนเทศประเภทวัสดุที่สถานศึกษานำมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษาให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ซึ่งชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
20	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษาจัดให้มีผู้ดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน									
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างกล้าหาญมิตรให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานโดยให้อิสระในการปฏิบัติอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษารวมแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านพฤติกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรัก เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างบริสุทธิ์ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน									
29	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจนและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณตามระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
31	สถานศึกษาใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและเป็นไปตามแผนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการระบุดผลผลิตที่ได้จากการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
33	สถานศึกษาใช้งบประมาณในส่วนต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบของทางราชการและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการระดมทุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	สถานศึกษากำหนดแนวทางการใช้งบประมาณโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ระดับปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์จุดเน้นที่ได้ตั้งเป้าไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม									
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมหารือและยอมรับแนวคิดของชุมชน หรือองค์กรท้องถิ่น สำหรับการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนมีการกำหนดปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนและองค์กรภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานในท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างความเข้าใจใน เป้าประสงค์ในการพัฒนา สถานศึกษาทุกครั้ง ด้วยความกระจำกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาจะได้รับ การช่วยเหลือทั้งด้านความคิด และร่างกายด้วยดีจากชุมชน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร									
43	สถานศึกษาให้ความสำคัญ และยอมรับในการตัดสินใจ ของหัวหน้าฝ่ายตาม ภาระหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ระบบอาวุโส	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
45	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษายินดีที่จะปฏิบัติงานตาม คำสั่งของสถานศึกษาด้วย ความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	ครูและบุคลากรทางการ ศึกษายินดีเสียสละเวลา ปฏิบัติงานตามคำสั่ง นอกเหนือจากเวลาราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
47	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
48	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 48 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านปัจจัยการบริหารมีความสอดคล้องทั้งหมด 49 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
(IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1

ตาราง 49 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 งานวิชาการ									
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษาได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
6	สถานศึกษาจัดให้มีการวัดผล ประเมินผลโดยเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการส่งเสริมครู ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 งานงบประมาณ									
8	สถานศึกษาได้จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษาได้จัดทำบัญชี ถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีระบบการบริหาร จัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการบริหาร จัดการการเงินเป็นไปตาม ขั้นตอนของกระทรวงการคลัง และเปิดเผยต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
12	สถานศึกษามีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และ รายงานผลการใช้เงิน และผล การดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบ ทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษาให้คณะกรรมการ ทำงานเร่งรัดติดตาม การใช้ งบประมาณรายได้ ดำเนินการ เร่งรัดติดตาม การเบิกจ่าย งบประมาณ และรายงานผล การเบิกจ่ายให้ผู้บริหาร สถานศึกษาทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีคณะกรรมการ/ คณะทำงานกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุม ภายในของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการระดม ทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 บริหารงานบุคคล									
16	สถานศึกษามีการวางแผน อัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เพียงพอและ เหมาะสมต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษาได้ส่งเสริมการ ปฏิบัติตามวินัยและการรักษา วินัยของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษาจัดระบบพิจารณา ความดีความชอบแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาตาม เกณฑ์การประเมินผลงาน อย่างเหมาะสมยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา นำเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็น ต่อผู้บริหารในการพัฒนาและ ปรับปรุง การบริหารงานของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
20	สถานศึกษาให้อิสระในการ ตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีกระบวนการ แก้ไขปัญหาและการยุติความ ขัดแย้งในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษาจัดระบบและ ดำเนินการ ออกจากราชการ ของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้สอดคล้องและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการกำหนดในกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 บริหารงานทั่วไป									
23	สถานศึกษามีการพัฒนา ระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการ ประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อแสวงหาความ ร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน กิจกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
25	สถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษาจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและการดำเนินการตามแผนโดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
29	สถานศึกษาจัดทำระบบ เครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

จากตาราง 49 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้งหมด 29 ข้อ มีค่าค่าดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

ภาคผนวก ฉ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.341 - 0.729	1	0.422
	2	0.615
	3	0.341
	4	0.715
	5	0.632
	6	0.729
	7	0.675
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₂) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.709 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.316 - 0.483	8	0.479
	9	0.398
	10	0.453
	11	0.483
	12	0.364
	13	0.316
	14	0.460
ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.832 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.514 - 0.663	15	0.553
	16	0.545
	17	0.663
	18	0.597

ตาราง 50 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	19	0.626
	20	0.578
	21	0.514
ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.511 – 0.764	22	0.790
	23	0.616
	24	0.511
	25	0.668
	26	0.764
	27	0.669
	28	0.631
	ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X ₅) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460 – 0.799	29
30		0.641
31		0.557
32		0.460
33		0.799
34		0.716
35		0.573
ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₆)	36	0.759
	37	0.797

ตาราง 50 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.462 - 0.810	38	0.771
	39	0.810
	40	0.694
	41	0.610
	42	0.462
ด้านที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร (X ₇)	43	0.453
	44	0.652
	45	0.711
	46	0.746
	47	0.711
	48	0.541
	49	0.504
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง		0.341 - 0.810
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ		0.929

จากตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 และค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยการบริหารโรงเรียนรายข้ออยู่ระหว่าง 0.341 - 0.810 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X₆) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.462 - 0.810 ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X₅) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่

ระหว่าง 0.460 – 0.799 และด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.511 – 0.764

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 งานวิชาการ (Y_1) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.783 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.391 – 0.704	1	0.413
	2	0.433
	3	0.475
	4	0.666
	5	0.508
	6	0.391
	7	0.704
ด้านที่ 2 งานงบประมาณ (Y_2) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.493 – 0.829	8	0.493
	9	0.566
	10	0.599
	11	0.661
	12	0.559
	13	0.557
	14	0.829
	15	0.722

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล (Y ₃) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 - 0.664	16	0.652
	17	0.664
	18	0.641
	19	0.652
	20	0.654
	21	0.619
	22	0.656
	ด้านที่ 4 บริหารงานทั่วไป (Y ₄) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.558 - 0.682	23
24		0.634
25		0.609
26		0.558
27		0.630
28		0.682
29		0.626
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.391 - 0.829		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.950		

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.950 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.391 - 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล (Y₃) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 - 0.664 2) ด้านที่ 2 งานงบประมาณ (Y₂) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.493 - 0.829 และ 3) ด้านที่ 4

บริหารงานทั่วไป (Y_4) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.847 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.558 – 0.682

จากตาราง 50 – 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.341 – 0.829 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_6) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.896 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.462 – 0.810 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านที่ 3 บริหารงานบุคคล (Y_3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.868 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 – 0.664 และปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านที่ 5 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X_5) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460 – 0.799 และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านที่ 2 งานงบประมาณ (Y_2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.493 – 0.829

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	342	3.00	5.00	4.1888	.43133
x2	342	2.57	5.00	4.3676	.37643
x3	342	3.14	5.00	4.1880	.40108
x4	342	2.43	5.00	4.3258	.40900
x5	342	2.86	5.00	4.1750	.45147
x6	342	3.14	5.00	4.1416	.43232
x7	342	2.57	5.00	4.2093	.45341
xt	342	3.27	4.98	4.2280	.35919
Valid N (listwise)	342				

ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	342	3.14	5.00	4.3480	.31860
y2	342	2.88	5.00	4.1864	.37430
y3	342	3.00	5.00	4.2937	.40317
y4	342	3.14	5.00	4.2155	.44167
yt	342	3.21	5.00	4.2609	.34468
Valid N (listwise)	342				

x4	Pearson Correlation	.875**	.834**	.615**	.693**	1	.475**	.699**	.895**	.842**	.679**	.800**	.736**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
x5	Pearson Correlation	.750**	.507**	.292**	.853**	.475**	1	.810**	.484**	.549**	.465**	.686**	.810**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
x6	Pearson Correlation	.913**	.720**	.499**	.945**	.699**	.810**	1	.738**	.794**	.694**	.877**	.565**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
x7	Pearson Correlation	.907**	.905**	.622**	.745**	.895**	.484**	.738**	1	.906**	.702**	.851**	.764**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
yt	Pearson Correlation	.930**	.872**	.763**	.819**	.842**	.549**	.794**	.906**	1	.838**	.892**	.899**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
y1	Pearson Correlation	.754**	.681**	.543**	.725**	.679**	.465**	.694**	.702**	.838**	1	.710**	.643**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342

y2	Pearson Correlation	.922**	.790**	.609**	.864**	.800**	.686**	.877**	.851**	.892**	.710**	1	.702**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
y3	Pearson Correlation	.761**	.732**	.872**	.601**	.736**	.810**	.565**	.764**	.899**	.643**	.702**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
y4	Pearson Correlation	.882**	.892**	.679**	.751**	.820**	.491**	.718**	.903**	.940**	.707**	.783**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนโดยรวม (Yt) R²

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.906 ^a	.821	.820	.14613	.821	1557.067	1	340	.000	
2	.941 ^b	.886	.885	.11692	.065	192.123	1	339	.000	
3	.959 ^c	.920	.919	.09783	.035	146.251	1	338	.000	
4	.963 ^d	.926	.926	.09406	.006	28.646	1	337	.000	
5	.964 ^e	.929	.928	.09251	.003	12.387	1	336	.000	1.849

a. Predictors: (Constant), x7

b. Predictors: (Constant), x7, x2

c. Predictors: (Constant), x7, x2, x3

d. Predictors: (Constant), x7, x2, x3, x1

e. Predictors: (Constant), x7, x2, x3, x1, x5

f. Dependent Variable: yt

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.362	.074		18.432	.000
	x7	.689	.017	.906	39.460	.000
2	(Constant)	.709	.076		9.376	.000
	x7	.535	.018	.704	29.977	.000
	x2	.298	.021	.325	13.861	.000
3	(Constant)	.426	.067		6.315	.000
	x7	.390	.019	.512	20.329	.000
	x2	.271	.018	.296	14.981	.000
	x3	.241	.020	.281	12.093	.000
4	(Constant)	.369	.066		5.624	.000
	x7	.273	.029	.359	9.546	.000
	x2	.274	.017	.299	15.714	.000
	x3	.216	.020	.252	10.968	.000
	x1	.153	.029	.192	5.352	.000
5	(Constant)	.430	.067		6.431	.000
	x7	.251	.029	.331	8.751	.000
	x2	.260	.018	.284	14.834	.000
	x3	.324	.036	.378	8.932	.000
	x1	.151	.028	.189	5.352	.000
	x5	.085	.024	.111	3.520	.000

a. Dependent Variable: yt

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



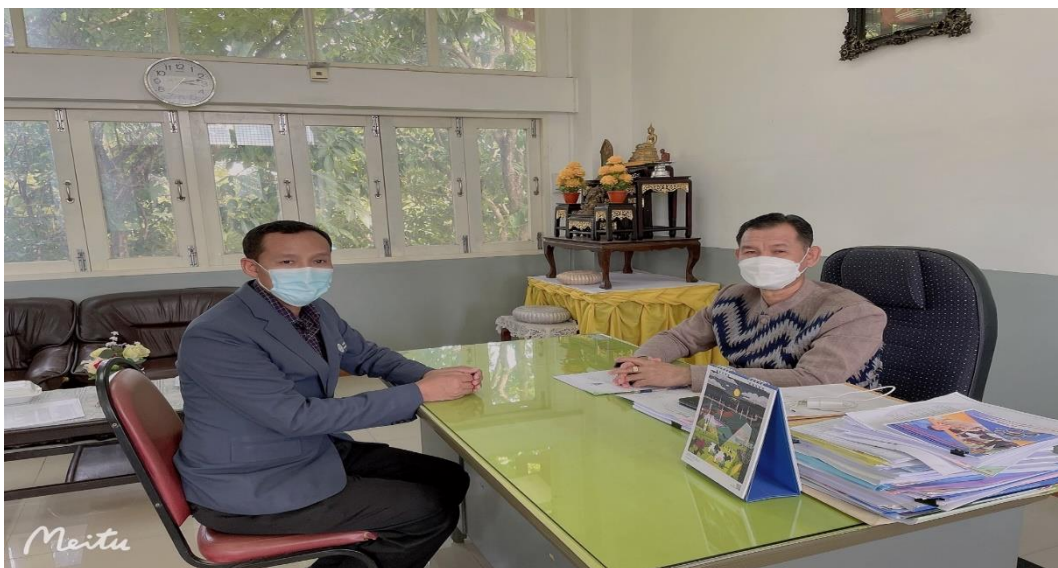
ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
วันที่ 25 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
วันที่ 25 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.สท้าน วารี วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.สมพร หลิมเจริญ วันที่ 27 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.กษมน มังคละศิริ วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ วันที่ 27 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางรุ่งนภา แก้วปัญญา วันที่ 23 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางปาริชาติ ชินโน วันที่ 22 เดือนกันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายขวัญเพชร พลวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 12 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 144 หมู่ 6 ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาจาน ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร 47230
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาจาน ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2536	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโพธิ์พิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2539	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพธิ์พิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2545	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2552	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองหมู ตำบลหนองเล็ง อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาจาน ตำบลบ้านโพน อำเภอโพธิ์นาแกว จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1