ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฏฐณิชา ภูดีสม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฏฐณิชา ภูดีสม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

NATTANICHA PHUDEESOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration and Development

at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ณัฏฐณิชา ภูดีสม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี)

.....กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.เอกลักษณ์ เพียสา)

.....กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.บุญมี ก่อบุญ)

.....กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฏฐณิชา ภูดีสม

ชื่อเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย ณัฏฐณิชา ภูดีสม
กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ปริญญา ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi–Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามปัจจัยการบริหาร มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.21–0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.24–0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_5) และด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.10 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = . .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) + .116(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = .350(Z_4) + .310(Z_3) + .194(Z_2) + .179(Z_5) + .137(Z_1)$$

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร ประสิทธิผล โรงเรียนขนาดเล็ก

TITLE Administrative Factors Affecting Effectiveness of Small–Sized Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

AUTHOR Nattanicha Phudeesom

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Akkaluck Pheasa

Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat

DEGREE M.Ed. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors affected the effectiveness of small–sized Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The samples consisted of 200 participants including administrators and teachers in academic year 2021, who were selected using multi–stage random sampling. The instruments were a set of 5–rating scales questionnaire of administrative factors indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.21–0.93 and reliability index was at 0.96, and a set of questionnaire of small–sized school effectiveness indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.24–0.81 and reliability index was at 0.94. Statistic used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The factors of small–sized school administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 comprised five factors, namely 1) organizational structure, 2) leadership, 3) personnel development, 4) information technology, 5) organizational environment and culture.

2. The overall level of factors of small–sized school administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was at high level.

3. The overall level of the effectiveness of small–sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was at high level.

4. The administrative factors and the effectiveness of small–sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 showed positive correlation with the statistical significance at .01.

5. The administrative factors in information technology (X_4), personnel development (X_3), leadership (X_2), organizational environment and culture (X_5), and organizational structure (X_1) predicted the effectiveness of small–sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 at 82.10 percent with statistical significance at .05. These could be formed as the regression equations of raw score as follows.

$$Y' = .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) + .116(X_1)$$

These could be formed as the regression equations of standardized score as follows.

$$Zy' = .350(Z_4) + .310(Z_3) + .194(Z_2) + .179(Z_5) + .137(Z_1)$$

6. The guideline to develop administrative factors affected the effectiveness small–sized schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 comprised five factors, namely 1) organizational structure, 2) leadership, 3) personnel development, 4) information technology, 5) organizational environment and culture.

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness, Small–Sized Schools

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 3
ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
สมมติฐานของการวิจัย 4
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
กรอบแนวคิดของการวิจัย 6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11
ปัจจัยการบริหาร 11
ความหมายของปัจจัยการบริหาร 12
ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร 13
องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร 13
โครงสร้างขององค์กร 20
ภาวะผู้นำ 24
การพัฒนาบุคลากร 27
เทคโนโลยีสารสนเทศ 29
บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 31
ประสิทธิผลของโรงเรียน 34
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน 34
องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 36
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 48
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 วิธีดำเนินการวิจัย 53
ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 58
การเก็บรวบรวมข้อมูล 60
การวิเคราะห์ข้อมูล 61
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 63
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 64

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 67
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 69
แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 91

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 108
ความมุ่งหมายของการวิจัย 108
สมมติฐานของการวิจัย 109
สรุปผล 112
อภิปรายผล 115
ข้อเสนอแนะ 120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 122

ภาคผนวก 131

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 132

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ 147

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 150

ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ 169

ประวัติย่อของผู้วิจัย 176

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร 19
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 40
3 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ ประจำปีการศึกษา 2563 50
4 จำนวนสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด
ประจำปีการศึกษา 2561–2563 51
5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ประจำปีการศึกษา 2561 – 2563 51
6 อัตราส่วนครู : นักเรียน และ อัตราส่วนห้องเรียน : นักเรียน
ปีการศึกษา 2561 – 2563 52
7 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอและสถานศึกษา 55
8 แสดงระยะเวลาการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 66
9 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 70
10 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม 71
11 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดย
ภาพรวม และรายข้อ 72
12 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม
และรายข้อ 73
13 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยภาพรวมและรายข้อ 75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ 76
15 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ 78
16 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม..... 79
17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ 80
18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ 81
19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ 82
20 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ 84
21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ 85
22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 89
24 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนา 91
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 93
26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 95
27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 97
28 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 99
29 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 101
30 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 174
32 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 175

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 7
2 ระยะการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 65

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา มาตรา 9 (3) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา และมาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554 หน้า 6–7) รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพในทุกระดับทุกประเภทการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 หน้า 14) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564–2565 มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพและโอกาสของผู้เรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีแนวโน้มทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด จำนวนมากถึง 15,158 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.74 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 29,871 โรงเรียน ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ประกอบด้วย 1) โรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายใน

การจัดการศึกษา จากรัฐบาลโดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียน ขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบกล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง 2) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขารายวิชา 3) โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากร เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษที่มีพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง บนเกาะ ครูและนักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง ทำให้ขาดผู้บริหารสถานศึกษา และจะเปิดรับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ ขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน และปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่น ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่าเมื่อครูไม่ครบชั้นเรียน และครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการการสอนหลายชั้นเรียน ครูไม่สามารถสอนเต็มเวลาเต็มความสามารถ เนื่องจากมีภารกิจด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ขาดสื่อ เทคโนโลยี ประกอบการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัดตามจำนวนนักเรียน จะเห็นได้จากปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดอื่น(คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559 หน้า 4–5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 มีโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสิ้น 68 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 175 โรง คิดเป็นร้อยละ 38.86 จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้น การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ สื่อและระบบสารสนเทศไม่ครอบคลุม การพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพไม่ได้นำมาใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564 หน้า 40)

จากสภาพปัญหาการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะนำไปเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพ และนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิผล

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

5. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้หรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย

2.ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ได้แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะสามารถนำมาใช้เป็นซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1.1.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

1.1.2 ด้านภาวะผู้นำ

1.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

1.2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

1.2.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2.5 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน ครูผู้สอน 335 คน รวมจำนวน 401 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ 196 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยการบริหาร 5 ปัจจัย ได้แก่

3.1.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

3.1.2 ด้านภาวะผู้นำ

3.1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3.2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3.2.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

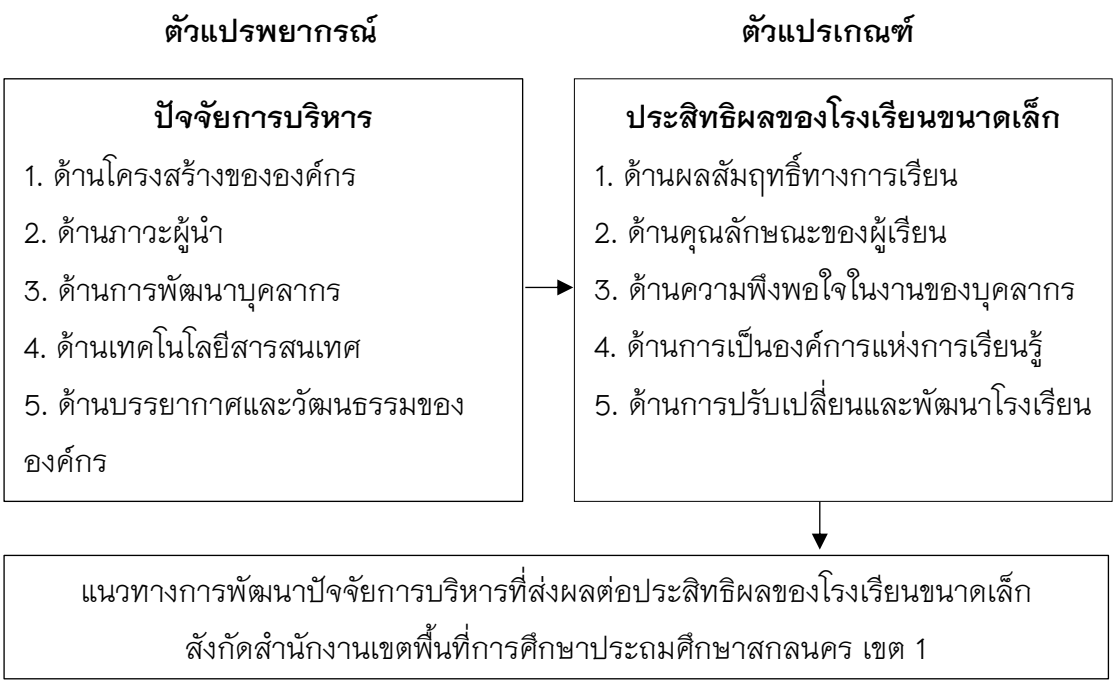
3.2.5 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้ปรับใช้แนวคิดของยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์ (2556); วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556); กรุณา ภู่มะลิ (2556); กิตติมา มั่นคิด และประณีต วิบูลยประพันธ์ (2558); เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล

(2560); ทรรศนกร สงครินทร์ (2560); ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560); ประยงค์ ศรีโทมี (2561); โชคชัย พรหมมาก (2561); จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562); วริศรา อรุณกิตติพร, ธนวิน ทองแพง และพงศ์เทพ จิระโย (2562); ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธุ์, สิทธิชัย สอนสุภี และบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2563); สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2563); วิมาลย์ ลีทอง (2563) สามารถสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารออกมาได้ทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แนวคิดของจตุรภัทร ประทุม (2556); ยุวดี ประทุม (2559); อังสนา เข็มใคร (2559); ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559); ทรรศนกร สงครินทร์ (2560); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561); ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561); ภานุพงษ์ คำภูษา (2562); บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563); สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์, กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2563); Bosert (1988) และHoy and Miskel (2005) สามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนงานบริหารงานโรงเรียน การดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน และสิ่งต่าง ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้างขององค์กร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดระบบและวิธีปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร การติดต่อประสานงานและการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

1.2 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำ การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร

1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ตลอดจนความก้าวทางพัฒนาวิชาชีพ

1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การจัดอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน การจัดบรรยากาศชั้นเรียนและบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ที่ดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชาต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

2.2 คุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการบริหารและกิจกรรมการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต และการพัฒนาความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับหมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและความก้าวทางวิชาชีพ

2.4 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน

2.5 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

3. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือ ตำแหน่งครูปฏิบัติหน้าที่สอนหรือจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง องค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง ครอบคลุม 7 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอกุดบาก อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอภูพาน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง รูปแบบ เทคนิค วิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำผลการวิจัยที่พบปัจจัยการบริหารด้านที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว ไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนา และนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะการพัฒนา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร
    1.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
    1.2 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร
    1.3 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร
        1.3.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร
        1.3.2 ด้านภาวะผู้นำ
        1.3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
        1.3.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
        1.3.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน
    2.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
    2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
        2.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
        2.2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
        2.2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร
        2.2.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
        2.2.5 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
    4.1 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
    4.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

ปัจจัยการบริหาร

1. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 21) ให้ความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารการศึกษา ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ

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

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

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

พัชรารัตน์ แสงวงค์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วาทิตยา ราชภักดี (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ปัจจัยทางทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่จะมาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนงานบริหารงานโรงเรียน การดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน และสิ่งต่าง ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร

งามทิพย์ มั่นทองขาว (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญในการดำเนินงานทุกระดับทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ทุกองค์กรต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่ดีในการบริหาร จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือ เพิ่มพูนผลผลิต และสร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงให้แก่องค์กรนั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็น ผู้จัดการเพื่อบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดิเรก ภาโสม (2560, หน้า 197) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในด้านความเจริญก้าวหน้ามั่นคง ด้านการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนผลผลิต การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุมเพื่อให้การบริหารขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงที่สุด

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านการจัดการ หรือด้านวิธีการบริหาร

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 19) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารของผู้บริหาร โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมเพื่อให้การบริหารขององค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์ (2556, หน้า 144) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านโครงสร้างองค์กร
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 155) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

1. การจูงใจ

2. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

3. ภาวะผู้นำ

4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน

7. การพัฒนาครู

กรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 7–8) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ยึดหลักตามแนวคิด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา

2. ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน

3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

4. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย

5. ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กิตติมา มั่นคิด และประณีต วิบูลยประพันธ์ (2558, หน้า 20) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยการบริหาร 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

3. ปัจจัยด้านผู้สอน

4. ปัจจัยด้านชุมชน

5. ปัจจัยด้านทรัพยากร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 31–34) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สรุปปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 9 ปัจจัย ดังนี้

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

ทรรศนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 55) ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหาร 7 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
3. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา
4. การจูงใจ
5. การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน
6. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 6–7) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยลักษณะขององค์การ
2. ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม

3. ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ

4. ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 7–8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ

2. การพัฒนาบุคลากร

3. การติดต่อสื่อสาร

4. การจูงใจ

5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

6. โครงสร้างองค์การ

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การบริหารจัดการ

9. งบประมาณ

10. ทรัพยากรการเรียนการสอน

โชคชัย พรหมมาก (2561, หน้า 6–7) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่ามีปัจจัย ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้างองค์การ

2. ด้านภาวะผู้นำ

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร

4. ด้านการจูงใจ

5. ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33–38) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่
และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

1. นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ

2. การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี

3. บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร

4. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

วริศรา อรุณกิตติพร ธนวิน ทองแพง และพงศ์เทพ จิระโย (2562, หน้า 139) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม

3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคคล

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธุ์ สิทธิชัย สอนสุภี และบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2563, หน้า 98) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร 6 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ภาวะผู้นำ

4. วัฒนธรรมองค์ก

5. โครงสร้างองค์กร

6. การมีส่วนร่วมของชุมชน

สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2563, หน้า 98) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยการบริหารจัดการด้านงาน

2. ปัจจัยการบริหารจัดการด้านคน

3. ปัจจัยการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 29) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
3. การบริหารจัดการ
4. การพัฒนาบุคลากร
5. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
6. โครงสร้างองค์การ
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. งบประมาณ

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	ยุทธศักดิ์ ไชยสิหาและคณะ (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	กรุณา ภูมะลิ (2556)	กิตติมา มั่นคิดและคณะ (2558)	เมธินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ทรรศนกร สงศรินทร์ (2560)	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	ประยงค์ ศรีไทย์ (2561)	โชคชัย พรหมมาก (2561)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	วลิศรา อรุณนิตติพร และคณะ (2562)	ธัญญลักษม์ มหาศิริพันธ์และคณะ (2563)	สรคุปต์ บุญเกษมและคณะ (2563)	ดิมาลย์ สิทอง (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. โครงสร้างขององค์กร	√	√			√	√	√	√	√		√	√		√	10	71.43	√
2. นโยบายและการปฏิบัติ			√		√		√			√	√				5	35.71	
3. กระบวนการริหารจัดการ					√			√						√	3	21.43	
3. ภาวะผู้นำ	√	√	√		√	√		√	√			√		√	9	64.29	√
5. ผู้บริหาร				√											1	7.14	
6. ผู้สอน				√											1	7.14	
7. การพัฒนาบุคลากร		√			√	√	√	√		√	√	√	√	√	10	71.43	√
8. งบประมาณ					√			√						√	3	21.43	
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ	√	√			√	√		√		√		√	√	√	9	64.29	√
10. หลักสูตรและการจัดการเรียนสอน			√											√	2	14.29	
11. ทรัพยากร				√				√	√						3	21.43	
12. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	√	√		√	√	√		√				√		√	8	57.14	√
13. การจัดสภาพแวดล้อม			√				√				√				3	21.43	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ยุทธศักดิ์ ไชยสิทธา และคณะ (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	กรุณา ภูมะลิ (2556)	กิตติมา มั่นคิดและคณะ (2558)	เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ทรงศนาร สงศรีนาร์ (2560)	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	ประยงค์ ศรีไทย์ (2561)	โชคชัย พรหมมาก (2561)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	วาริศรา อรรณนิตศิพร และคณะ (2562)	ภัทรินทร์ มหาศิริพันธ์และคณะ (2563)	สรรใจ์ โตโรจนเมธีและคณะ (2563)	สิมาลย์ สิทอง (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
14. การมีส่วนรวม			√												1	7.14	
15. การติดต่อสื่อสาร	√							√	√						3	21.43	
16. แรงจูงใจ		√				√		√	√						4	28.57	
17. การมีส่วนรวมของชุมชน และท้องถิ่น				√	√							√			3	21.43	
18. การสร้างวิสัยทัศน์		√				√									2	14.29	
19. การบริหารจัดการด้านงาน													√		1	7.14	
20. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน										√					1	7.14	
รวม	5	7	5	5	9	7	4	10	5	4	4	6	3	8			5

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยได้พบว่ามีปัจจัย จำนวน 14 ปัจจัย แต่เนื่องจากบางปัจจัยมีความหมายที่คล้ายกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความหมายคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกันดังนี้

โครงสร้างขององค์กร แทนข้อความ ดังนี้ โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ลักษณะขององค์การ

ภาวะผู้นำ แทนข้อความ ดังนี้ ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากร แทนข้อความ ดังนี้ บุคลากร การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การพัฒนาครู ลักษณะของบุคคล ลักษณะบุคคลในองค์การ การบริหารจัดการด้านคน การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทคโนโลยีสารสนเทศ แทนข้อความ ดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี

บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร แทนข้อความ ดังนี้ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ วัฒนธรรมขององค์กร สภาพของโรงเรียน จากนักการศึกษา จำนวน 14 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าปัจจัยการบริหารมี 5 ปัจจัย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

ปัจจัยที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยที่ 5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

3.1 ด้านโครงสร้างขององค์กร

3.1.1 ความหมายของโครงสร้างขององค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างขององค์กรไว้ดังนี้

วราภรณ์ ช่วยแก้ว (2555, หน้า 56) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ คือ กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ แบ่งงานการกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่บุคคล โดยการจัดสายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 14) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นแนวทางการระหว่างบุคคล โดย การจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

คำเตียง ก่ำเกลี้ยง (2556, หน้า 31) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน

การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายใน และภายนอก

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 45) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างองค์กร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดระบบและวิธีปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร การติดต่อประสานงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.1.2 แนวคิดของโครงสร้างขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หนา 126) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิกมีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคลองตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ซูรีนา เจ๊ะมะอูเซ็ง (2554, หน้า 42–45) กล่าวว่า ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียนเป็นกระบวนการจัดองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การจัดโครงสร้างงาน คือ การจัดแยกงานตามประเภทของงานต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ แล้วรวมงานที่คล้ายคลึงกันให้เป็นหมวดหมู่เป็นกลุ่มงานเดียวกัน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์ของแต่ละงาน

2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในโครงสร้าง

2.1 อำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิทธิในการตัดสินใจ ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่รวมถึงการบังคับบัญชาสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จไปได้อย่างลุล่วง

2.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความผูกพันกันเป็นหน้าที่ของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่มีต่องานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะต้องดูแลให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

3. การจัดโครงสร้างองค์การ คือ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานต่าง ๆ และ โครงสร้างอำนาจหน้าที่โดยอาศัยสายการบังคับบัญชาระดับการจัดการ และความสัมพันธ์ของงานเป็นเน้นเชื่อมโยง อีกทั้งยังต้องแสดงให้เห็นถึงขนาดของการควบคุมเอกภาพในการบังคับบัญชา

3.1 สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ การแสดงถึงความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชาสั่งการของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามระดับชั้นในการจัดการโดยชี้ให้เห็นว่าใครต้องดูแลสั่งการใคร ใครขึ้นกับใคร แสดงโดยใช้เส้นลากในผังโครงสร้างองค์การ

3.2 ขนาดของการควบคุม (Span of Control) คือ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ควบคุม ดูแล สั่งการ ถ้าขนาดของการควบคุมกว้าง สายการบังคับบัญชาจะสั้น ในทางกลับกันถ้าขนาดของการควบคุมแคบ สายการบังคับบัญชาจะยาว ขนาดของการควบคุมควรกว้างหรือแคบนั้นควรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ของแต่ละองค์กร เช่น ลักษณะงาน ขนาด ของอำนาจหน้าที่ที่สามารถมอบหมาย ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3.3 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาสั่งการเขาโดยตรง ให้ยึดหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (One Man One Boss) จะได้ไม่เกิดปัญหาในการข้ามสายการบังคับบัญชาและลดความขัดแย้งภายใน

3.4 การแบ่งงาน การแบ่งงานในองค์การนั้นเป็นการแบ่งที่แยกย่อยในรายละเอียดที่เรียกว่า การแบ่งฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นในภาพรวมขององค์การ ซึ่งการแบ่งงานจะเป็นการแบ่งโดยพิจารณาถึงตัวผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานกันตาม ความรู้ความสามารถ และความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้อาจสอดแทรกเทคนิคต่างๆ เพื่อให้การแบ่งงานกันตามความถนัดนั้น สร้างความรู้สึกพึงพอใจ สนุกไม่เบื่อหน่าย ไม่ซ้ำซากจำเจกับการทำงานจนเกินไปแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 การรวมอำนาจ (Centrailization) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การพิจารณามอบหมายขนาดอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารระดับสูงไปสู่ระดับต่างๆขององค์การถ้าหากอำนาจหน้าที่ยังคงไว้ที่ส่วนกลางที่ผู้บริหารระดับสูงมากเท่าไหร่ก็เป็นการรวมอำนาจมากขึ้นเท่านั้น ในทางกลับกันหากผู้บริหารซึ่งมอบหมายอำนาจหน้าที่ไปมากเท่าไหร่ ก็ยิ่งเป็นการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่านั้น การกระจายอำนาจมีผลดีคือ ช่วยแบ่งเบาการะหน้าที่ของผู้บริหาร การทำงานคล่องตัวและสะดวกรวดเร็วมากขึ้น พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะรู้สึกว่ามีส่วนรวมมีบทบาทในการดัดสินใจมากขึ้นการกระจายอำนาจก็มีผลเสียเช่นกันคือ ถ้ากระจายอำนาจไปอย่างเต็มที่ขาดการควบคุมจากส่วนกลางและการประสานงานที่ดี ส่วนต่าง ๆ ขององค์การก็จะอิสระ ดังนั้น การที่จะพิจารณาว่า องค์การควรจะรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจมากน้อยอย่างไรนั้น ไม่อาจกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ตายตัว ต้องพิจารณาสภาพขององค์การและสถานที่ต้องเผชิญ ซึ่งผู้บริหารด้องเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น และจัดสัดส่วนที่เหมาะสมคือ มีทั้งการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

3.6 ประโยชน์ของการจัดองค์การ

3.6.1 ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนรู้ถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

3.6.2 ทราบและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงาน ตนเองกับงานอื่น ๆ ในโครงสร้างองค์การ

3.6.3 ทำให้เกิดการติดต่อ เกิดความร่วมมือ และการประสานงานกัน ระหว่างงานในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การได้ดียิ่งขึ้น

3.6.4 บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับการจัดแบ่งให้

3.6.5 ขจัดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ในการทำงาน

3.6.6 ง่ายต่อการบริหารและควบคุมงาน เพราะ ทราบอย่างชัดเจนว่าใครต้อง ทำอะไร มีขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแค่ไหน

3.6.7 เกิดการประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ในการ ทำงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 57) กล่าวถึง โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

Daft (1991, pp. 246–255) กล่าวถึง องค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งเขาเรียกลักษณะพื้นฐานของโครงสร้างขององค์การ โดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอด 3 แนวคิด คือ ขั้นการบังคับบัญชาในแนวตั้ง การจัดแผนกงาน และการประสานงาน

กล่าวโดยสรุป การจัดโครงสร้างองค์กรควรเป็นโครงสร้างเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการจัดโครงสร้างตามลักษณะของงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านภาวะผู้นำ

3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประกอบด้วย การให้ข้อมูลและการสื่อสาร เป้าหมาย ร่วมการนิเทศและกำกับติดตามและสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การกระทำของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลาย ๆ สถานการณ์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้องค์การมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับก่อนหลังได้อย่างดี สามารถวัดประสิทธิผลขององค์การได้จากผลผลิตขององค์การ หรือวัดได้จากการที่งานบรรลุวัตถุประสงค์

หงษา วงค์จำปา (2560, หน้า 21–22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำเพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ กระตุ้น ให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามยอมดำเนินการตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Howell & Costley (2001. pp. 1–4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Yukl (2002, p. 345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนชี้แนะ การจัดโครงสร้างการอำนวยการและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างสรรค์และพัฒนางานอยู่เสมอ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำ การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร

3.2.2 แนวคิดของภาวะผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 163) กล่าวว่า การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จงนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัย รูปแบบภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดี ลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายอย่าง ได้แก่

1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานเข้าใจ และปฏิบัติภารกิจจนประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี

2. มีเหตุผลและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม

3. มีความอดทนอดกลั้น

4. มีไหวพริบใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ

5. มีบุคลิกภาพดี

6. มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ภาณุมาศ สุขไมตรี (2557, หน้า 30) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้อย่างชาญฉลาด มีความชำนาญที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาด และต้องมีความน่าเชื่อถือ

2. ต้องเป็นผู้นำที่มีความมั่นใจใน ตนเอง ศรัทธาต่อตนเอง ต่องาน และต่อหน้าที่

3. ต้องมีความพยายามอย่างยิ่งในการดำเนินงาน มองปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาส มีความเพียรพยายามจนบรรลุความสำเร็จ

4. ต้องมีแรงจูงใจไม่หยุดนิ่ง มีไฟแห่งความทะเยอะทะยาน มีความมุ่งมั่นขยันมั่นเพียรนำพาตนเองและองค์การไปสู่ความสำเร็จให้จงได้

5. ต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบาก และทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน

ปราณี สาไพรวัน (2558, หน้า 36) กล่าวว่า การเป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบจัดการหลักการ และกำหนดแนวปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจสั่งการได้อย่างไรก็ตามในหางปฏิบัติ ผู้นำคือผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การจูงใจการริเริ่ม และการประสานงานภาวะผู้นำทางการศึกษา ต้องมีลักษณะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักการเหตุผลในการบริหาร มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่นใจกว้าง เปิดโอกาสให้ผู้ให้บังคับบัญชามีเสรีในการคิดปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษามีศักยภาพ

KumKum (2009, p. 120) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.3.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธนิต เดือนแจ้งรัมย์ (2551, หน้า 20–25) กล่าวว่า บุคลากร คือ ความผูกพันของคนในองค์การ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความตอบสนองต่อเป้าหมาย ความเชื่อมั่น ความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนและทุ่มเทพลังกายพลังใจ ในการทำงานเพื่อโรงเรียน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 29) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ผู้ให้บริการ คือ บุคคลที่เป็นผู้ให้บริการในการบริหารการศึกษา เช่น ครู อาจารย์ ผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับบริการหรือนักเรียน และผู้รับบริการ คือ บุคคลที่เป็นผู้รับบริการในการบริหารการศึกษา เช่น นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นต้น

วาทิตยา ราชภักดี (2561, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคลองกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู ประสบการณ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการประเมิน และนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 36) กล่าวว่า บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนในการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ตลอดจนความก้าวทางพัฒนาวิชาชีพ

3.3.2 แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร

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

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม ให้เกิดความพอใจในการทำงาน

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ สร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างความมีส่วนร่วมในงาน สร้างวินัยให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะวินัยแห่งตน

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะ บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของโลกาภิวัตน์

วาทิตยา ราชภักดีการ (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาโดยเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

3.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุงชุดวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น (2552, หน้า 6) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเข้าด้วยกันโดยอาศัยเทคโนโลยีโทรคมนาคมและการสื่อสารเพื่อการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บ บันทึก ประมวลผล ค้นหาและค้นคืน แสดงผล สื่อสารข้อมูลหรือเผยแพร่สารสนเทศเพื่อการใช้ประโยชน์

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หนา 28) กล่าวว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่

ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชนที่มุ่งไปสูการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 57–58) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน การผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

3.4.2 แนวคิดของเทคโนโลยีสารสนเทศ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43–44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

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

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนิน การติดตามและประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคลในเกือบทุกวงการทั้งทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 56) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมชื้นเรื่อย ๆ เนื่องจากช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและคุณภาพคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าสามารถใช้งานได้ตรงตามความต้องการและทันเวลาผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย สามารถเรียนได้จากที่ไกล ๆ สามารถปรับเข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนได้ และสามารถดึงมาใช้เรียกกลับคืนได้เมื่อต้องการ เมื่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 59–60) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน และกำหนดผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสมจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

3.5.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กรไว้ ดังนี้

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

1. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1 เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อการบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ้มทุน

1.2 สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษา คือกระบวนการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียนเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3 การเมือง หมายถึง แนวนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4 เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตาม หลักธรรมมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24–25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

คำเตียง ก่ำเกลี้ยง (2556, หน้า 34) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศ และวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

ประภาษ จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การจัดอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การจัดแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน การจัดบรรยากาศชั้นเรียนและบรรยากาศการทำงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสัมพันธ์ที่ดี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

3.5.2 แนวคิดของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 60) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสำคัญ คือ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี ผูกพันกัน ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 40) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เกื้อกูลกันมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสิงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความพึงพอใจและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษา ถ้าบุคลากรได้รับความอบอุ่นและความมั่นคง การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

ภัทรพร อะพรรัมย์ (2555, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียน คือ การที่องค์กรหรือโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของโรงเรียนที่จะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้ ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

อังสนา เข็มใคร (2559, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2559, หน้า 64) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารงบประมาณ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านบริหารทั่วไป

กรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของโรงเรียนในการจัดการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

Certo & Certo (2006, p. 134) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การจัดการทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Hoy & Miskel (2008, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

จตุรภัทร ประทุม (2556, หน้า 7–8) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 กำหนดกรอบแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียนของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 12–13) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กำหนดกรอบแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

อังสนา เข็มใคร (2559, หน้า 30–31) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากร
5. คุณลักษณะของผู้เรียน

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 35) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 กำหนดกรอบแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ทรรศนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียน
3. องค์การแห่งการเรียนรู้
4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 26) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ไดแก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 36) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

3. ความพึงพอใจของครู

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภานุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 37) สรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

2. ด้านการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 65-66) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2563, หน้า 98) ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการจัดการศึกษา

3. ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

4. ด้านเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

Bosert (1988, p. 75) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด

3. การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ

4. การพัฒนาวิชาชีพครู

5. การเรียนรู้อย่างอิสระและหลากหลายในโรงเรียน

Hoy & Miskel (2005, p. 15) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผล ขององค์การ 3 มิติโดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และการจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบชอง ประสิทธิผลของโรงเรียน	พุฒิภัทร ประทุม (2556)	ฐิตา ประทุม (2559)	ชัยสนา เชื้อไทโคร (2559)	ภาษิตรัตน์ นฤญโญนทร์ (2559)	พรรตนกร สงคริษทร์ (2560)	สุทธิชัย เทพอัมพนทร์ (2561)	ศราพัฒน์ ปัญจรักษ์ (2561)	ภาณุพันธ์ ศิริวัฒนา (2562)	ธนวรรณ ปุญญโชติ (2563)	ณัฐพงศ์ ณนตสมพงศ์ (2563)	Bosert (1988)	Hoy & Miskel (2005)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	11	91.67	√
2. คุณลักษณะของผู้เรียน	√	√	√	√	√	√	√		√	√			9	75	√
3. การพัฒนาบุคลากร			√								√		2	16.67	
4. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร			√		√	√	√	√	√			√	7	58.33	√
5. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			√		√		√			√	√		5	41.67	√
6. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	√	√		√		√			√				5	41.67	√
7. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	√	√		√									3	25	
8. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม								√					1	8.33	
9. การจัดการเรียนรู้								√		√			**2**	**16.67**	
10. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง								√					**1**	**8.33**	
11. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา										√			**1**	**8.33**	
12. การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด											√		**1**	**8.33**	
13. การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ											√		1	8.33	
14. การจัดคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม												√	1	8.33	
รวม	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**5**	**3**			**5**

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนในตาราง 2 พบว่ามีองค์ประกอบจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมีความหมายที่คล้ายกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แทนข้อความ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

คุณลักษณะของผู้เรียน แทนข้อความ ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะของนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาบุคลากร แทนข้อความ ดังนี้ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพ ครูมีการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพครูพัฒนาในวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แทนข้อความ ดังนี้ ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แทนข้อความ ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้อย่างอิสระและหลากหลายในโรงเรียน

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน แทนข้อความ ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตาม ประสิทธิผลของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน เกณฑ์ที่กำหนด

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 39) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดี และมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 161) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในการบริหารและ การจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นสูงสุด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวมของนักเรียนสูงขึ้น เป็นที่น่าพอใจ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่เข้ามาเรียนและนักเรียนที่จบการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และผลงานที่เกิดจากความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนของครูในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลทั้งก่อนเรียน ระหว่างการเรียน และหลังจากการเรียน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียนของนักเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการ

ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET) ตามมาตรฐานการเรียนรูหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

อังสนา เข็มใคร (2562, หน้า 33) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ พัฒนาการเรียนรู้ได้

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชาต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

2.2 ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557. หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 162) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความประพฤติของนักเรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

ศิริลักษณ์ ทิพม่อม (2559, หน้า 151) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่มีความดรอบคลุมในด้านความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้ตั้งไว้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 125) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณภาพของนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไดแก่ 1) รักชาติ ศาสน์

กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

อังสนา เข็มใคร (2562, หน้า 33) กล่าวว่า ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย มีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

กล่าวโดยสรุป คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการบริหารและกิจกรรมการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต และการพัฒนาความประพฤติของผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.3 ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

พัฒนะ สีหานุ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่แต่ละคนมีต่องานของตนเอง เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

ปาริชาติ โน๊ตสุภา (2555, หน้า 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้นอาจมองได้สองลักษณะคือ ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวมและอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 68) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง การได้รับรางวัลและยกย่องชมเชยในผลงาน การได้รับการสนับสนุนให้การศึกษา หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควร ได้รับ การเสริมแรงให้เกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานด้วยความเอาใจใส่ การ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนดและการมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู และเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความก้าวหน้า ผลตอบแทนงานที่ได้รับมอบหมาย แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

อังสนา เข็มใคร (2562, หน้า 37) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับหมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวทางวิชาชีพ

2.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 53) ให้ความหมายของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันทั้งในระดับนักเรียน (student level) ระดับวิชาชีพ (professional level) และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level)

วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรและนักเรียนมีความตระหนักในความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงาน

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 51) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการใช้ ICT เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันพร้อมทั้งบูรณาการ ICT เข้าไปใน กระบวนการเรียนรู้ มีการพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ ICT ในโรงเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอีกทั้งบุคลากรในโรงเรียนยังสามารถแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอ

อังสนา เข็มใคร (2562, หน้า 36) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์การที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hoy & Miskel (2001, p. 20) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกเป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมเป็นที่ซึ่งสมาชิกองค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Blanchard &Thacker (2004, pp. 44–45) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ว่า คือ การปรับปรุงขีดความสามารถขององค์การ และการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ขององค์การ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เพื่อให้มีการเรียนรู้คงอยู่และกระจายไปทั่วทั้งองค์การ เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งระบบเช่นนี้จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานสร้างความรู้ และถ่ายโอนความรู้ไปสู่ผู้อื่น และพนักงานจะปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้รับ เพื่อทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นการสร้างให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นงานที่ท้าทาย โดยองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีระบบการบริหารที่ดีสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ตามความต้องการขององค์การ

กล่าวโดยสรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน

2.5 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

งามตา ธานีวรรณ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 52–53) สรุปว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่ ร่วมมือกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติทั้งด้านการบริหาร การจัดการด้านกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลได้สอดคล้องกับหลักสูตร นำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการ เรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและ ครูยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนจัดทำ

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยการรับเอาแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน นำผลการทดสอบของนักเรียนมาใช้วางแผนสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 16) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนา วิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Mott (1972, p. 231) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความ รวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ

กล่าวโดยสรุป ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ทรรศนกร สงครินทร์ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ(X_1) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา (X_3) ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_2) และ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน (X_5) มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ร้อยละ 29.50

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธุ์ สิทธิชัย สอนสุภี และบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 65.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์ (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 (R^2 = .690) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

วิมาลย์ ลีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X8)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 4 ข้อ 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสานส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครอง–ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการ ประสานงาน ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งอยู่ ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 มีสถานศึกตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ ประจำปีการศึกษา 2563

จำนวนโรงเรียนแยกรายอำเภอ	สพป.สกลนคร เขต 1				
	ประถม	ขยายโอกาส	สถานะ		รวมทั้งสิ้น
			เอกเทศ	สาขา	
เมืองสกลนคร	50	21	70	1	71
กุสุมาลย์	21	5	25	1	26
โพนนาแก้ว	8	12	20	–	20
โคกศรีสุพรรณ	12	6	18	–	18
เต่างอย	5	5	10	–	10
ภูพาน	8	8	16	–	16
กุดบาก	6	8	14	–	14
รวมทั้งหมด	110	65	173	2	175

ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียน 7 ขนาด ประจำปีการศึกษา 2561-2563

รายการ	ปีการศึกษา			หมายเหตุ
	2561	2562	2563	
ขนาดที่ 1 นักเรียน 0-120 คน	60	61	65	โรงเรียนขนาดเล็ก
ไม่มีนักเรียน	0	0	0	
นักเรียน 1-20 คน	0	1	0	
นักเรียน 21-40 คน	3	5	7	
นักเรียน 41-60 คน	15	9	10	
นักเรียน 61-80 คน	16	17	15	
นักเรียน 81-100 คน	13	13	17	
นักเรียน 101-120 คน	13	16	16	
ขนาดที่ 2 นักเรียน 121-200 คน	52	50	49	
ขนาดที่ 3 นักเรียน 201-300 คน	28	31	40	
ขนาดที่ 4 นักเรียน 301-499 คน	27	24	13	

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	ปีการศึกษา			หมายเหตุ
	2561	2562	2563	
ขนาดที่ 5 นักเรียน 500–1,499 คน	6	7	6	
ขนาดที่ 6 นักเรียน 1,500–2,499 คน	2	2	2	
ขนาดที่ 7 นักเรียนมากกว่า 2,500 คน	0	0	0	
รวมทั้งหมด	175	175	175	

ตาราง 5 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น ประจำปีการศึกษา 2561 – 2563

รายการ	ปีการศึกษา			หมายเหตุ
	2561	2562	2563	
อนุบาล 1	213	203	198	
อนุบาล 2	3,432	3,302	3,152	
อนุบาล 3	3,701	3,498	3,396	
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	7,346	7,003	6,746	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1,099	4,012	3,848	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	3,937	4,082	4,048	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	3,992	3,938	4,134	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	4,232	4,032	3,984	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	4,260	4,227	4,071	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	4,384	4,250	4,227	
รวมระดับประถมศึกษา	24,904	24,541	24,312	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	1,733	1,510	1,418	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	1,490	1,392	1,442	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	1,373	1,466	1,321	
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	4,596	4,368	4,181	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	68	59	95	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	73	53	54	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	89	58	50	
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	220	170	199	
รวมทั้งหมด	37,720	36,082	35,438	

ตาราง 6 อัตราส่วนครู : นักเรียน และ อัตราส่วนห้องเรียน : นักเรียน ปีการศึกษา 2561 – 2563

ปีการศึกษา	จำนวน			อัตราส่วน	
	ครู	นักเรียน	ห้องเรียน	ครู : นักเรียน	ห้องเรียน : นักเรียน
2561	2,285	36,810	1,861	1 : 16	1 : 20
2562	2,140	36,082	1,850	1 : 16	1 : 20
2563	2,103	35,438	1,855	1 : 16	1 : 20

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน ครูผู้สอน 335 คน รวม จำนวน 401 คน จาก 68 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 10)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ 196 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1 ใช้ทุกอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไดแก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอกุดบาก อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอภูพาน

2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 54 โรงเรียน ประกอบด้วย

อำเภอเมืองสกลนคร .จำนวน 28 โรงเรียน
อำเภอกุสุมาลย์ .....จำนวน 9 โรงเรียน
อำเภอกุดบาก .....จำนวน 3 โรงเรียน
อำเภอเต่างอย .....จำนวน 2 โรงเรียน
อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน
อำเภอโพนนาแก้ว .....จำนวน 4 โรงเรียน
อำเภอภูพาน .....จำนวน 2 โรงเรียน

2.3 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษาในข้อ 2.2 จำนวน 54 คน

2.4 กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสถานศึกษาในข้อ 2.2 โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ 60 ของจำนวนครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาได้จำนวน 146 คน

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและสถานศึกษา

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
1	บ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	1	1	2	1	1	2
2	บ้านดอนหมู่โพธิ์ศรี'ชุมชนพัฒนา'	1	3	4	1	2	3
3	ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	5	6	1	3	4
4	ชุมชนเชียงเครือราษฎร์รังสรรค์	1	8	9	1	5	6
5	บ้านป่าหว้าน	1	8	9	1	5	6
6	บ้านดอนเชียงคูณ	1	3	4	1	2	3
7	ดงชนเหล่าแมดบำรุงวิทย์	1	5	6	1	3	4
8	บ้านหนองมะเกลือ	1	14	15	0	0	0
9	บ้านกุดแข้	1	4	5	1	2	3
10	บ้านนาแก	1	6	7	1	4	5
11	บ้านดงขวาง	1	2	3	1	1	2
12	บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	4	5	1	2	3
13	บ้านนากับแก้	1	4	5	1	2	3
14	บ้านพะโค	1	5	6	1	3	4
15	สกลนคร (วันครู2501)	1	9	10	0	0	0
16	นาอ้อยคำสะอาด	1	5	6	1	3	4
17	ธาตุนาเวงวิทยา	1	6	7	0	0	0
18	ห้วยปลาใยผดุงวิทยา	1	5	6	1	3	4
19	ผักแพวบำรุงวิทยา	1	5	6	1	3	4
20	บ้านโพนยางคำ กรป.กลางพัฒนา	1	4	5	1	2	3
21	บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุง	1	3	4	1	2	3
22	บ้านหนองปลาดุกศรีวิทยา	1	5	6	1	3	4
23	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	6	7	0	0	0
24	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย์	1	3	4	1	2	3
25	บ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป.กลางอุปถัมภ์	1	5	6	1	3	4
26	บ้านนา (คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	1	5	6	1	3	4
27	บ้านท่าม่วง	1	4	5	1	2	3
28	บ้านดอนสัมพันธ์	1	3	4	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองสกลนคร							
29	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	4	5	1	2	3
30	บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง สาขาบ้านนาขาม	0	0	0	0	0	0
31	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	6	7	1	4	5
32	บ้านหนองสระ	1	2	3	1	1	2
33	บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	9	10	0	0	0
34	บ้านน้อยจอมศรี	1	9	10	0	0	0
35	บ้านฮางโฮงประชาอุทิศ	1	6	7	1	4	5
อำเภอกุสุมาลย์							
36	บ้านซ่งเต่า	1	5	6	1	3	4
37	บ้านกุงศรี	1	8	9	1	5	6
38	บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาคาร)	1	8	9	1	5	6
39	นาเพียงสว่างวิทยานุกูล (สาขาศรีคงคำ)	0	0	0	0	0	0
40	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	7	8	1	4	5
41	บ้านนาดี	1	6	7	1	4	5
42	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	8	9	1	5	6
43	บ้านอุ่มจาน	1	6	7	1	4	5
44	บ้านโคกสะอาด	1	4	5	0	0	0
45	แก้งคำประชาสามัคคี	1	4	5	1	2	3
46	บ้านสนามบิน	1	2	3	1	1	2
อำเภอกุดบาก							
47	บ้านค้อน้อย	1	6	7	1	4	5
48	บ้านนาม่องดงนิมิตวิทยา	1	13	14	0	0	0
49	บ้านกุดน้ำใส	1	4	5	1	2	3
50	บ้านเชิงดอย	1	2	3	1	1	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเต่างอย							
51	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	1	4	5	1	2	3
52	บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง สาขาบ้านนาขาม	0	0	0	0	0	0
อำเภอโคกศรีสุพรรณ							
53	บ้านด่านม่วงคำ	1	5	6	1	3	4
54	บ้านลาดค้อ	1	2	3	1	1	2
55	บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	2	3	1	1	2
56	บ้านนามนประชาสามัคคี	1	4	5	1	2	3
57	บ้านนาสีนวล	1	6	7	0	0	0
58	บ้านห้วยแคน	1	5	6	1	3	4
59	บ้านหนองแข้โนนมาลา	1	6	7	0	0	0
60	บ้านดงหนองเหียน	1	5	6	1	3	4
อำเภอโพนนาแก้ว							
61	บ้านโคกแก้ว	1	3	4	1	2	3
62	โพนงามโคกวิทยาคาร	1	4	5	1	2	3
63	บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์สงเคราะห์	1	5	6	1	3	4
64	โพนบกผดุงศาสตร์	1	3	4	1	2	3
65	บ้านวังปลาเซือม	1	4	5	0	0	0
อำเภอภูพาน							
66	บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	5	6	1	3	4
67	บ้านสะพานสาม	1	5	6	0	0	0
68	บ้านใหม่พัฒนา	1	8	9	1	5	6
รวม		**66**	**335**	**401**	**54**	**146**	**200**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาใหม่ จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)จำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)จำแนกตามองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4)ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 5) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษาการใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังนี้

5.1 อาจารย์ ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในด้าน การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

5.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

5.4 ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา โรงเรียนสกลนคร (วันครู2501) และโรงเรียนบ้านน้อยจอมศรี จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

6.1 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ระหว่าง 0.21 – 0.93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24 – 0.81

6.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าความเชื่อมั่น 0.94

7. นำไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา จำนวน 200 ฉบับ

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไป ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) แสดงระดับปัจจัยการบริหาร โดยกำหนดดังนี้

2.1 เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ปัจจัยการบริหารระดับมากที่สุด	ระดับคะแนน 5
ปัจจัยการบริหารระดับมาก –	ระดับคะแนน 4
ปัจจัยการบริหารระดับปานกลาง	ระดับคะแนน 3
ปัจจัยการบริหารระดับน้อย –	ระดับคะแนน 2
ปัจจัยการบริหารระดับน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1

2.2 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) แสดงระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกำหนดดังนี้

3.1 เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ประสิทธิผลของโรงเรียนระดับมากที่สุด	ระดับคะแนน 5
ประสิทธิผลของโรงเรียนระดับมาก	ระดับคะแนน 4
ประสิทธิผลของโรงเรียนระดับปานกลาง	ะดับคะแนน 3
ประสิทธิผลของโรงเรียนระดับน้อย	ระดับคะแนน 2
ประสิทธิผลของโรงเรียนระดับน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1

3.2 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.71 – 1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
0.41 – 0.70	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
0.10 – 0.40	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   - 1.1 ความถี่ (Frequency)
   - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
   - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
   - 2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม
   - 2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)
   - 2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมติฐานข้อ 4 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งนำผลการวิจัยปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้มากำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยทำร่างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงจะเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ และแบบสัมภาษณ์ต่อไป

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ทางการบริหารการศึกษา ที่มีตำแหน่งวิชาการ ตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. รองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5. ครู ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิ ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ สามารถสรุปดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 ระยะการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 8 แสดงระยะเวลาการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะของการวิจัย	วิธีการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก 2. ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือ 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย 4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตาม 5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) 7. นำไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง 8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 9. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล 10. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล	1. เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. อาจารย์ที่ปรึกษา 3. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 4. ประชากร จำนวน 30 คน 5. กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง 3.ค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น 4. วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย 6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	มกราคม – เมษายน 2564 พฤษภาคม 2564 มิถุนายน 2564 กันยายน 2564 ตุลาคม – พฤศจิกายน 2564	1. กรอบแนวคิดการวิจัย 2. ร่างแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3. แบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4. ปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	1. กำหนดแนวทางพัฒนา 2. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ 3. เขียนรายงานการวิจัย	1. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	พฤศจิกายน – ธันวาคม 2564	1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ซึ่งมีการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F–test)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน

df แทน ความเป็นอิสระ

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ใน รูปคะแนนมาตรฐาน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

Z' แทน คะแนนการพยากรณ์ปัจจัยการบริหาร

X แทน ปัจจัยการบริหาร

X_1 แทน ด้านโครงสร้างขององค์กร

X_2 แทน ด้านภาวะผู้นำ

X_3 แทน ด้านการพัฒนาบุคลากร

X_4 แทน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

X_5 แทน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

Y แทน ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

Y_1 แทน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Y_2 แทน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

Y_3 แทน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

Y_4 แทน ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Y_5 แทน ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 200 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 200 ฉบับ ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	85	42.50
	หญิง	115	57.50
	รวม	200	100.00
2. อายุ	20–30 ปี	40	20.00
	31–40 ปี	39	19.50
	41–50 ปี	72	36.00
	51 ปีขึ้นไป	49	24.50
	รวม	200	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	125	62.5
	ปริญญาโท	65	32.50
	ปริญญาเอก	10	5.00
	รวม	200	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	54	27.00
	ครูผู้สอน	146	73.00
	รวม	200	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อายุ 20–30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 31–40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อายุ 41–50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 ระดับปริญญาโทจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5 มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 และครูผู้สอน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.49	.17	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำ	4.54	.17	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.49	.21	มาก
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	.18	มาก
5	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.51	.21	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.50	.15	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.54) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร($\bar{X}$ = 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.49) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.49) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.49) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.68	.52	มากที่สุด
2	การกำหนดกลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	4.27	.61	มาก
3	การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.60	.56	มากที่สุด
4	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง	4.54	.61	มากที่สุด
5	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น	4.33	.58	มาก
6	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.61	.54	มากที่สุด
7	การจัดการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.56	.59	มากที่สุด
8	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี	4.37	.56	มาก
เฉลี่ย		4.49	.17	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.68) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.61) และการบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.60)

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	4.61	.51	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.60	.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่	4.34	.58	มาก
4	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.60	.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จและให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน	4.62	.53	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร วางแผนการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน	4.34	.60	มาก
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.59	.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ	4.61	.54	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.54	.17	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จและให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.61) และผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ ($\bar{X}$ = 4.61)

2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนการปฏิบัติงานประจำปี	4.36	.58	มาก
2	การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาตามความสนใจ	4.58	.54	มากที่สุด
3	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ	4.60	.55	มากที่สุด
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.33	.60	มาก
5	การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	4.57	.56	มากที่สุด
6	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.62	.55	มากที่สุด
7	การนำประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.30	.66	มาก
8	การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.60	.58	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.49	.21	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.62) รองลงมา คือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.60) และการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.60)

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	4.63	.54	มากที่สุด
2	การส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.31	.65	มาก
3	การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย	4.59	.60	มากที่สุด
4	การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สามารถเรียกใช้ได้ทันที	4.63	.55	มาก
5	การพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	4.29	.65	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
6	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานของตนเองให้ทันสมัย	4.58	.56	มากที่สุด
7	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ	4.60	.56	มากที่สุด
8	การกำหนดผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้สะดวกต่อการใช้งาน	4.32	.63	มาก
เฉลี่ย		4.49	.18	ระดับมาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ($\bar{x}$ = 4.63) รองลงมา คือ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สามารถเรียกใช้ได้ทันที ($\bar{x}$ = 4.63) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 4.60)

2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.50	.62	มาก
2	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	4.60	.57	ระดับมาก
3	ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสื่อที่ทันสมัย	4.39	.60	ระดับมาก
4	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความหลากหลายตามลักษณะเนื้อหาวิชาและความสนใจของผู้เรียน	4.50	.63	ระดับมาก
5	การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.60	.56	ระดับมาก
6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.38	.60	ระดับมาก
7	การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.49	.60	ระดับมาก
8	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.59	.57	ระดับมาก
รวม		4.51	.21	ระดับมาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.60) รองลงมา คือ การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.60) และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.44	.23	มาก
2	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.50	.17	มาก
3	ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	4.54	.19	มากที่สุด
4	ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.52	.17	มากที่สุด
5	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.51	.15	มากที่สุด
รวม		4.50	.15	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

($\bar{x}$ = 4.52) และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.51) อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.50) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{x}$ = 4.44) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสอบผ่านเกณฑ์การประเมินในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร	4.44	.68	มาก
2	ผู้เรียนผ่านการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรในภาพรวม ระดับคุณภาพพอใช้ ขึ้นไป	4.28	.65	มาก
3	ผู้เรียนผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด	4.56	.59	มากที่สุด
4	ผู้เรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ	4.52	.61	มากที่สุด
5	ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.27	.65	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
6	ผู้เรียนการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูดและการเขียนได้	4.31	.64	มาก
7	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	4.58	.59	มากที่สุด
8	ผู้เรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาได้เรียนต่อระดับที่สูงขึ้น	4.57	.56	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.44	.23	ระดับมาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.58) รองลงมา คือ ผู้เรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาได้เรียนต่อระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.57) และผู้เรียนผ่านการประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X}$ = 4.56)

3.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 18

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์	4.32	.63	มาก
2	ผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.61	.54	มากที่สุด
3	ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันข่าวสาร เหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.34	.60	มาก
4	ผู้เรียนได้รับการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพที่หลากหลาย	4.64	.52	มากที่สุด
5	ผู้เรียนมีวิธีการรักษาสุขภาพอนามัยได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัยของผู้เรียน	4.55	.61	มากที่สุด
6	ผู้เรียนมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.66	.50	มากที่สุด
7	ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังรวมถึงการปฏิบัติตนในสังคมอย่างเหมาะสม	4.31	.63	มาก
8	โรงเรียนมีบุคลากรรับผิดชอบให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน	4.59	.58	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.50	.17	ระดับมาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้เรียนมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ ผู้เรียนได้รับการแนะแนวทางการศึกษา และอาชีพที่หลากหลาย ($\bar{X}$ = 4.64) และผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.61)

3.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.37	.60	มาก
2	บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่วิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ	4.63	.45	มากที่สุด
3	บุคลากรได้รับการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.58	.59	มากที่สุด
4	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	4.34	.60	มาก
5	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.57	.59	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
6	บุคลากรได้รับโอกาสให้เสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน	4.60	.54	มากที่สุด
7	บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.61	.53	มากที่สุด
8	บุคลากรได้รับรางวัลและยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน	4.61	.54	มาก
เฉลี่ย		4.54	.19	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 . ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่วิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.61) และบุคลากรได้รับรางวัลและยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.61)

3.5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 20

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.34	.60	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.39	.57	มาก
3	โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้	4.65	.50	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.29	.63	มาก
5	โรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความสุขในการทำงาน	4.61	.55	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการวางแผน และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	4.62	.52	มากที่สุด
7	โรงเรียนได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน	4.65	.50	มากที่สุด
8	โรงเรียนมีระบบงานประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียน	4.63	.52	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.52	.17	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.65) รองลงมา คือ โรงเรียนได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.65) และโรงเรียนมีระบบงานประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.63)

3.6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน	4.63	.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการวางแผน และแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.62	มาก
3	ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	4.62	.54	มากที่สุด
4	ครูผู้สอนนำผลการประเมินของนักเรียนใช้ในการวางแผนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	4.58	.57	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ครูผู้สอนมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.34	.60	มาก
6	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.63	.54	มากที่สุด
7	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน	4.66	.48	มากที่สุด
8	โรงเรียนมีการติดตามผล การตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการใช้เงินงบประมาณ	4.29	.63	มาก
รวม		4.51	.15	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 4.63) และบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.63)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 22

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X	1.000											
X_1	0.613**	1.000										
X_2	0.855**	0.324**	1.000									
X_3	0.813**	0.435**	0.572**	1.000								
X_4	0.628**	0.307**	0.473**	0.547**	1.000							
X_5	0.725**	0.330**	0.442**	0.519**	0.595**	1.000						
Y	0.851**	0.501**	0.661**	0.765**	0.760**	0.679**	1.000					
Y_1	0.649**	0.410**	0.513**	0.616**	0.461**	0.445**	0.799**	1.000				
Y_2	0.700**	0.466**	0.546**	0.577**	0.532**	0.561**	0.809**	0.493**	1.000			
Y_3	0.715**	0.363**	0.554**	0.606**	0.622**	0.658**	0.843**	0.563**	0.614**	1.000		
Y_4	0.628**	0.307**	0.473**	0.547**	0.561**	0.595**	0.760**	0.461**	0.532**	0.622**	1.000	
Y_5	0.726**	0.469**	0.563**	0.731**	0.454**	0.464**	0.783**	0.564**	0.647**	0.548**	0.454**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 22 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (r_{xy} = .851) สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (r = 0.765) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (r = 0.760) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (r = 0.679) ด้านภาวะผู้นำ (r = 0.661) และด้านโครงสร้างขององค์กร (r = 0.501)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	5	3.484	.697	178.158**	.000**
Residual	194	.759	.004		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple)

.906 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square)

.821 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)

.817 ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Standard Error)

.063 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ปัจจัยการบริหาร ของโรงเรียนขนาดเล็ก	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	p
	B	S.E.	β		
1. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	0.301	0.035	0.350	8.572**	0.000
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)	0.221	0.030	0.310	7.305**	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	0.159	0.031	0.194	5.049**	0.000
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_5)	0.127	0.028	0.179	4.482**	0.000
5. ด้านโครงสร้างขององค์กร (X_1)	0.116	0.029	0.137	4.008**	0.000
ค่าคงที่	0.345	0.152	–	2.266*	0.025

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปร พบว่า ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .906 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.10 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กรพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .821 หรือ ร้อยละ 82.10 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .817 ความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .063

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = . .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) + .116(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = .350(X_4) + .310(X_3) + .194(X_2) + .179(X_5) + .137(X_1)$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้มาหาแนวทางพัฒนา ผลการวิจัยสรุปดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนา

ตัวแปร	ปัจจัยการบริหาร	ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	สรุปผล
X_1	ด้านโครงสร้างขององค์กร	√	ควรพัฒนา
X_2	ด้านภาวะผู้นำ	√	ควรพัฒนา
X_3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	√	ควรพัฒนา
X_4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	√	ควรพัฒนา
X_5	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	√	ควรพัฒนา

หมายเหตุ √ หมายถึง ปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

× หมายถึง ปัจจัยการบริหารไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากตาราง 24 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน ผลปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
1	**ด้านโครงสร้างขององค์กร**	
	1. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	5
	2. การกำหนดกลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม	5
	3. การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	5
	4. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง	5
	5. การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น	5
	6. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	5

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
	7. การจัดการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	5
	8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี	5

จากตาราง 25 แสดงว่าแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วันเพ็ญ นันทะศรี, สัมภาษณ์ 26 พฤศจิกายน 2564)

“...การทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถพัฒนาองค์กรให้อย่างสร้างสรรค์...”

(ศิริจินดา ศรีไทย, สัมภาษณ์ 3 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงาน การกำกับและติดตามการปฏิบัติงานให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน...”

(วัฒนา ไชยารักษ์, สัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบหรือโมเดลการบริหารเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของบุคลากร...”

(ฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2564)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
2	**ด้านภาวะผู้นำ**	
	1. ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	5
	2. ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	5
	3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่	5
	4. ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	5
	5. ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จและให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน	5
	6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร วางแผนการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน	5
	7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5
	8. ผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ	5

จากตาราง 26 แสดงว่าแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสื่อสารที่ดี...”

(วันเพ็ญ นันทะศรี, สัมภาษณ์ 26 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข...”

(ศิริจินดา ศรีไทย, สัมภาษณ์ 3 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน...”

(วัฒนา ไชยารักษ์, สัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าทำ กล้าคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และมีการนำเสนอวิธีการต่าง ๆ แบบประชาธิปไตย...”

(ฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2564)

ตาราง 27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
3	**ด้านการพัฒนาบุคลากร**	
	1. การกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี	5
	2. การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาตามความสนใจ	5
	3. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ	5
	4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	5
	5. การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	5
	6. การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	5
	7. การนำประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5
	8. การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	5

จากตาราง 27 แสดงว่าแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ...”

(วันเพ็ญ นันทะศรี, สัมภาษณ์ 26 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี...”

(ศิริจินดา ศรีไทย, สัมภาษณ์ 3 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในพัฒนางานของบุคลากรเพื่อหาแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน...”

(วัฒนา ไชยารักษ์, สัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ...”

(ฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2564)

ตาราง 28 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
4	**ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**	
	1. การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	5
	2. การส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	5
	3. การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย	5
	4. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบสามารถเรียกใช้ได้ทันที	5
	5. การพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม	5
	6. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานของตนเองให้ทันสมัย	5
	7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ	5
	8. การกำหนดผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้สะดวกต่อการใช้งาน	5

จากตาราง 28 แสดงว่าแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและผลิตสื่อการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน...”

(วันเพ็ญ นันทะศรี, สัมภาษณ์ 26 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี...”

(ศิริจินดา ศรีไทย, สัมภาษณ์ 3 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด...”

(วัฒนา ไชยารักษ์, สัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหรือจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรให้มีความรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพของบุคลากร...”

(ฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2564)

ตาราง 29 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ปัจจัยการบริหาร	ความถี่
5	**ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร**	
	1. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	5
	2. การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	5
	3. ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสื่อที่ทันสมัย	5
	4. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความหลากหลายตามลักษณะเนื้อหาวิชาและความสนใจของผู้เรียน	5
	5. การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	5
	6. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	5
	7. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	5
	8. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5

จากตาราง 29 แสดงว่าแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางพัฒนาทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพร้อมยอมรับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งวัฒนธรรมความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร...”

(วันเพ็ญ นันทะศรี, สัมภาษณ์ 26 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันเพื่อส่งผลต่อความต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป...”

(ศิริจินดา ศรีไทย, สัมภาษณ์ 3 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากร รับฟังคำชี้แนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การและช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ...”

(วัฒนา ไชยารักษ์, สัมภาษณ์ 7 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อบุคลากร เข้าถึงง่าย และเป็นที่พึ่งพาได้ทุกสถานการณ์...”

(ปรเมศวร์ วรรณทองสุก, สัมภาษณ์ 9 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดป้ายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อประสานงานในสถานศึกษา...”

(ฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต, สัมภาษณ์ 17 ธันวาคม 2564)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด แนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การกำหนดกลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

1.3 การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.4 การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง

1.5 การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น

1.6 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 การจัดการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.10 การทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถพัฒนาองค์กรให้อย่างสร้างสรรค์

1.11 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงาน การกำกับและติดตามการปฏิบัติงานให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

1.12 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

1.13 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบหรือโมเดลการบริหารเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของบุคลากร

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

2.1 ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

2.2 ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่

2.4 ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.5 ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จและให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน

2.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร วางแผนการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน

2.7 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.8 ผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ

2.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสื่อสารที่ดี

2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.11 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

2.12 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าทำ กล้าคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

2.13 สถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และมีการนำเสนอวิธีการต่าง ๆ แบบประชาธิปไตย

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

3.1 การกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี

3.2 การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาตามความสนใจ

3.3 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ

3.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.5 การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร

3.6 การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3.7 การนำประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3.8 การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ...”

3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3.11 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในพัฒนางานของบุคลากรเพื่อหาแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน

3.12 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

3.13 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน

4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

4.1 การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

4.2 การส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4.3 การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย

4.4 การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ สามารถเรียกใช้ได้ทันที

4.5 การพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

4.6 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานของตนเองให้ทันสมัย

4.7 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

4.8 การกำหนดผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้สะดวกต่อการใช้งาน

4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและผลิตสื่อการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

4.11 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.12 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ

4.13 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหรือจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรให้มีความรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

5.1 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

5.2 การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน

5.3 ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสื่อที่ทันสมัย

5.4 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความหลากหลายตามลักษณะเนื้อหาวิชาและความสนใจของผู้เรียน

5.5 การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

5.6 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.7 การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

5.8 การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.9 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพร้อมยอมรับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งวัฒนธรรมความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

5.10 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันเพื่อส่งผลต่อความต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

5.11 ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากรรับฟังคำชี้แนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ

5.12 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อบุคลากร เข้าถึงง่าย และเป็นที่พึ่งพาได้ทุกสถานการณ์

5.13 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดป้ายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อประสานงานในสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย

2.ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน ครูผู้สอน จำนวน 335 คน รวมจำนวน 401 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้ 197 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 54 คน ครูผู้สอน จำนวน 146 คน รวมจำนวน 200 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร 5 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกตามองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 5) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ตั้งแต่ 0.21–0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งแต่ 0.24–0.81 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 200 ฉบับ

5. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 นำมาระดับปัจจัยการบริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลตอนที่ 3 นำมาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยการบริหาร ทั้ง 5 ตัวดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .906 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.10 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กรพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .821 หรือ ร้อยละ 82.10 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .817 ความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .063

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) + .116(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = .350(Z_4) + .310(Z_3) + .194(Z_2) + .179(X_5) + .137(Z_1)$$

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

6.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 การทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถพัฒนาองค์กรให้อย่างสร้างสรรค์

6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงาน การกำกับและติดตามการปฏิบัติงานให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

6.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีรูปแบบหรือโมเดลการบริหารเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของบุคลากร

6.2 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

6.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการสื่อสารที่ดี

6.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

6.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน...”

6.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าทำ กล้าคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า

6.2.5 สถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และมีการนำเสนอวิธีการต่าง ๆ แบบประชาธิปไตย

6.3 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

6.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

6.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

6.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในพัฒนางานของบุคลากรเพื่อหาแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน

6.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน

6.4 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

6.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและผลิตสื่อการเรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน...”

6.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

6.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ

6.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมหรือจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรให้มีความรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

6.5 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

6.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรพร้อมยอมรับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งวัฒนธรรมความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร

6.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันเพื่อส่งผลต่อความต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

6.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นตรวจสอบความคิดเห็นของบุคลากร รับฟังคำชี้แนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ

6.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกัลยาณมิตรต่อบุคลากร เข้าถึงง่าย และเป็นที่พึ่งพาได้ทุกสถานการณ์

6.5.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดป้ายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อประสานงานในสถานศึกษา

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้ได้จาก การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบปัจจัยการบริหารที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้อาจจะเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง

5 องค์ประกอบสามารถอธิบายปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้และเป็นองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ ศึกษา ยืนยันได้จากการศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัยทั้ง 14 คน พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบมีการกล่าวถึง ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรุณา ภู่มะลิ (2556, หน้า 7–8) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย และ 5) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติมา มั่นคิด และประณีต วิบูลยประพันธ์ (2558, หน้า 20) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ปัจจัยการบริหาร 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านผู้สอน 4) ปัจจัยด้านชุมชน และ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

2. ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างของ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีการกระตุ้นชี้นำผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลากรทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้คำนึงถึงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรความแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของแต่ละคน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหารจัดการให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรรศนกร สงครินทร์ (2560, หน้า 56) ศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาศึกษาประถมศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ระดับปัจจัยทางด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 176) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานด้วยความรักและเอาใจใส่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคม ได้เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กจะมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น โครงสร้างการทำงานจะแบ่งงานตามสถานการณ์ ครูจะถูกมอบหมายงานหลายอย่างและสอนหลายวิชา ถ้าครูมีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ จะส่งผลต่อด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามหลักสูตรกำหนด ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 117) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2556, หน้า 101) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.501 – 0.765 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปในทางบวก คือ การพัฒนาบุคลากร (X_3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ภาวะผู้นำ (X_2) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_5) และ โครงสร้างขององค์กร (X_1) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านทรัพยากรคน และงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสูงที่สุด เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย การส่งเสริมบุคลากรให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน ตลอดจนความก้าวทางพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับ วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 117) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .851 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r = 0.777) และสอดคล้องกับ วริศรา อรุณกิตติพร และคณะ (2561, หน้า 143) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแต่ละด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยการบริหารแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม

ด้านลักษณะของบุคคล และด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทางบวกในระดับสูง (r=.71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

5. การศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) การพัฒนาบุคลากร (X_3) ภาวะผู้นำ (X_2) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_5) และโครงสร้างขององค์กร (X_1) สามารถร่วมกันประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 82.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .345 + .301(X_4) + .221(X_3) + .159(X_2) + .127(X_5) + .116(X_1)$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = .350(Z_4) + .310(Z_3) + .194(Z_2) + .179(X_5) + .137(Z_1)$$

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่รวดเร็วและหลากหลาย โรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน การส่งเสริมการจัดหาสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้การใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญแตกต่างกันอย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านเทคนิคและวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน กิจกรรมต่าง ๆ ให้เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนต่อไป และสอดคล้องกับของธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ และคณะ (2563, หน้า 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ

โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (x_5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X_6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 65.8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม และคณะ (2560, หน้า 217) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยศักยภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 69.0 (R^2 = .690) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพที่ดีได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน ควรศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ และเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาพัฒนาให้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยนำกระบวนการวิจัยและพัฒนามาใช้

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2551). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการระยะ 5 ปี (2550–2554).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.

_____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรุณา ภู่มะลิ. (2556). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กิตติมา มั่นคิด และประณีต วิบูลยประพันธ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(2), 18–27.

คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุงชุดวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). *การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก.* ม.ป.ท.

คำเดียง ก่ำเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการการบริหารที่ส่งผลต่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

งามตา ราชวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

งามทิพย์ ปนทองขาว. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วี.ปริ้น.

จตุภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑามาศ วิศระภิญโญ. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชมพล สุบาล. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีษะเกษ เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โชคชัย พรหมมาก. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ซูรีณา เจ๊ะมะอูเซ็ง. (2554). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดิเรก ภาโสม. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรรศนกร สงครินทร์. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *การประชุมวิชาการ “มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 13.* 7–8 กันยายน 2560. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทินกร ภาคนาม. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำไปปฏิบัติการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชนครินทร์.

ธนิต เดือนแจ้งรมย์. (2551). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธุ์ สิทธิชัย สอนสุภี และบุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญปณิธาณ*, 5(2), 95–108.

ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประภาษ จิตรศิลป์. (2561). *ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ปาริชาติ โน๊ตสุภา. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชรารัตน์ แสงวงศ์. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัฒนะ สีหานุ. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภัทรพร อรพรรัมย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอกบินทรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภานุมาศ สุขไมตรี. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เมวินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, (7)1, 140–150.

ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* กศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยทีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* กศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วราภรณ์ ช่วยแก้ว. (2555). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

วราภรณ์ บุษดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วริศรา อรุณกิตติพร ธนวิน ทองแพง และพงศ์เทพ จิระโย. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์.* 14(1), 140–149.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิมาลย์ สีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมใจ ปิตุโส. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.* ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สรคุปต์ บุญเกษม สันติศักดิ์ กองสุทธิ์ใจ และวินัย รังสินันท์. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(1), 217–230.

สัมฤทธิ์ การเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2565.* ม.ป.ท.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2564.* สกลนคร: สำนักงานฯ. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.

หงษา วงค์จำปา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิสิทธิ ทนศักดิ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อังคณา เข็มใคร. (2559). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bossert, A. (1988). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice Hall.

Blanchard, P.N. & Thacker, J.W. (2004). *Effective training : Systems, strategies and practices.* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

Deft, R.L. (1991). *Management*. (2nd ed). Chicago : The Dryden Press.

Howell, J.P. and Costley D.L. (2001). *Understanding Behaviots for Effecttive Leadership*. New Jersey: Pretice-Hall.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (6th ed). New York: McGraw– Hill..

_____. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (7th ed). New York: McGraw– Hill.

_____. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw–Hill.

Kumkum, M. (2009). *Priciples of management and organizational behavior.* New York: McGraw–Hill.

Matt, R.M. (1972). *Organizational effectiveness.* California : Good year.

Yukl, G.A. (2002). *Leadership in Organizations*. (5th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิรันดร จันลาวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชัยวัฒน์ แก้วหล่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางแสงจันทร์ คำสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๕

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

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน น.ส.ทัศนพรรณ จิรารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อยจอมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๕

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร (วันครู ๒๕๐๑)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๘

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

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน 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 นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๓

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๓

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศิริจินดา ศรีไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๓

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวัฒนา ไชยารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๓

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๓

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวฤทัยทรัพย์ ไชยวงศ์คต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๙๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **"ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๓๑๐ ๖๒๓๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ภัทรดร จั้นวันดี	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางนิรันดร จันลาวงศ์	ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายชัยวัฒน์ แก้วหล่อ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหว้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางแสงจันทร์ คำสุข	ครู โรงเรียนบ้านดอนเชียงคูณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวทัศนพรรณ จิรารักษ์	ครู โรงเรียนบ้านฮางโฮงประชาอุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	อาจารย์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางสาวศิริจินดา ศรีไทย	ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายวัฒนา ไชยารักษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายปรเมศวร์ วรรณทองสุก	รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวฤทัยทิพย์ ไชยวงศ์คต	ครู โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านให้บุคคลทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ในภาพรวมและไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัย
นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. อายุ

[ ] 20–30 ปี

[ ] 31–40 ปี

[ ] 41–50 ปี

[ ] 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

[ ] ผู้บริหารสถานศึกษา

[ ] ครูผู้สอน

ตอนที่ 2

ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ตามมาตราส่วน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น มากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็น มาก ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็น ปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็น น้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ		✓			
00	การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว			✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับ มาก

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้างขององค์กร						
1	การจัดทำแผนงานปฏิบัติงาน ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน					
2	การกำหนดกลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
3	การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4	การจัดทำคู่มือระเบียบการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง					
5	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น					
6	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะกิจกรรมของโรงเรียน					
7	การจัดการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
8	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี					
ภาวะผู้นำ						
9	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน					
10	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์					
11	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่					
12	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำ (ต่อ)						
13	ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จ และให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร วางแผนการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน					
15	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
16	ผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ					
การพัฒนาบุคลากร						
17	การกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร ในแผนการปฏิบัติงานประจำปี					
18	การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาตามความสนใจ					
19	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ					
20	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
21	การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร					
22	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
23	การนำประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
24	การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
เทคโนโลยีสารสนเทศ						
25	การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ					
26	การส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน					
27	การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย					
28	การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบสามารถเรียกใช้ได้ทันที					
29	การพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม					
30	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานของตนเองให้ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน					
31	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ					
32	การกำหนดผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้สะดวกต่อการใช้งาน					
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
33	การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
34	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน					
35	ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสื่อที่ทันสมัย					
36	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความหลากหลายตามลักษณะเนื้อหาวิชาและความสนใจของผู้เรียน					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
37	การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
38	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
39	การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
40	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ตามมาตราส่วน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น มากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็น มาก ให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็น ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็น น้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	✓				
00	โรงเรียนมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการดำเนินการให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสอบผ่านเกณฑ์การประเมินในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร					
2	ผู้เรียนผ่านการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรในภาพรวม ระดับคุณภาพ พอใช้ ขึ้นไป					
3	ผู้เรียนผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนเป็นไปตามที่สถานศึกษากำหนด					
4	ผู้เรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ					
5	ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
6	ผู้เรียนการใช้ภาษาไทย และภาษต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด และการเขียนได้					
7	ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง					
8	ผู้เรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษาได้เรียนต่อระดับที่สูงขึ้น					
คุณลักษณะของผู้เรียน						
9	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์					
10	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมการแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
11	ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันข่าวสาร เหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
12	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมแนะแนวการศึกษา และอาชีพที่หลากหลาย					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะของผู้เรียน (ต่อ)						
13	ผู้เรียนมีวิธีการรักษาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมกับเพศและวัยของผู้เรียน					
14	ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
15	ผู้เรียนเรียนรู้มีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟัง รวมถึงการปฏิบัติตนในสังคมอย่างเหมาะสม					
16	การกำหนดให้มีบุคลากรรับผิดชอบให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน					
ความพึงพอใจในงานของบุคลากร						
18	บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของตนเอง					
19	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของในการทำงาน					
20	บุคลากรได้รับการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
21	บุคลากรได้รับการพิจารณาความดี ความชอบตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม					
22	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
23	บุคลากรได้รับโอกาสให้เสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน					
24	บุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้						
25	โรงเรียนมีการจัดให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
26	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
27	โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้					
28	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
29	โรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความสุขในการทำงาน					
30	โรงเรียนมีการวางแผน และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม					
31	โรงเรียนได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน					
32	โรงเรียนมีระบบงานประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน					
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
33	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน					
34	ผู้บริหารมีการวางแผน และแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
35	ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร					
36	ครูผู้สอนนำผลการประเมินของนักเรียนใช้ในการวางแผนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน					
37	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (ต่อ)						
38	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน					
39	โรงเรียนมีการติดตามผล การตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการใช้เงินงบประมาณ					
40	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน					

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้เสนอความคิดเห็น .....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

****

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ว่าวิธีการใดจะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาโดยกำหนดเครื่องหมาย √ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความคิดเห็นในทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้

นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม
นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านโครงสร้างขององค์กร			
1	การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน		
2	การกำหนดกลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม		
3	การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน		
4	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้อง		
5	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น		
6	การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
7	การจัดการนิเทศภายใน เพื่อกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ		
8	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาประจำปี		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านโครงสร้างขององค์กร ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านภาวะผู้นำ			
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน		
2	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์		
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่		
4	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้		
5	ผู้บริหารใช้แรงเสริมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จและให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน		
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร วางแผนการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน		
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		
8	ผู้บริหารยึดคุณธรรมประกอบการตัดสินใจเสมอ		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
1	การกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนการปฏิบัติงานประจำปี		
2	การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาตามความสนใจ		
3	การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรให้เพียงพอ		
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ		
5	การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร		
6	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน		
7	การนำประสบการณ์ในการทำงานเพื่อใช้ในการวางแผนการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพ		
8	การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ			
1	การส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ		
2	การส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน		
3	การส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย		
4	การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบสามารถเรียกใช้ได้ทันที		
5	การพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม		
6	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานของตนเองให้ทันสมัย		
7	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ		
8	การกำหนดผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้สะดวกต่อการใช้งาน		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร			
1	การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น และปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย		
2	การจัดอาคารเรียน ห้องเรียน และห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน		
3	ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสื่อที่ทันสมัย		
4	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีความหลากหลายตามลักษณะเนื้อหาวิชาและความสนใจของผู้เรียน		
5	การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน		
6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
7	การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม		
8	การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ตามความคิดของท่านควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

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

ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 30 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	−1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก								
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	0	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก								
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.55	21	0.73
2	0.51	22	0.37
3	0.71	23	0.93
4	0.84	24	0.46
5	0.65	25	0.84
6	0.70	26	0.38
7	0.70	27	0.70
8	0.22	28	0.59
9	0.88	29	0.46
10	0.93	30	0.71
11	0.70	31	0.21
12	0.77	32	0.74
13	0.40	33	0.41
14	0.29	34	0.49
15	0.83	35	0.70
16	0.66	36	0.81
17	0.52	37	0.66
18	0.23	38	0.59
19	0.86	39	0.46
20	0.70	40	0.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.96

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.63	21	0.23
2	0.47	22	0.59
3	0.59	23	0.61
4	0.81	24	0.81
5	0.80	25	0.78
6	0.38	26	0.62
7	0.76	27	0.58
8	0.42	28	0.38
9	0.57	29	0.55
10	0.81	30	0.70
11	0.76	31	0.78
12	0.66	32	0.69
13	0.59	33	0.63
14	0.37	34	0.69
15	0.40	35	0.58
16	0.88	36	0.78
17	0.71	37	0.38
18	0.76	38	0.55
19	0.68	39	0.65
20	0.47	40	0.78

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.94

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฏฐณิชา ภูดีสม
วัน เดือน ปีเกิด	7 พฤษภาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	666/52 ถนนสุขาวดี หมู่บ้านอนัญญา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 โทรศัพท์ 088-3106234
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านฮางโฮงประชาอุทิศ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพนก่อ (ราษฎร์อนุสรณ์) อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2563	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านฮางโฮงประชาอุทิศ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร