

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
X_1	แทน	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
X_2	แทน	ด้านโครงสร้างองค์กร

X_3	แทน	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_4	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสาร
X_5	แทน	ด้านการจูงใจ
X_6	แทน	ด้านภาวะผู้นำ
X_7	แทน	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
X_8	แทน	ด้านการพัฒนาทีมงาน
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
Y_2	แทน	ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
Y_3	แทน	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการนิพจน์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สามารถพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 111 โรงเรียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	n	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	120	35.928
2. ครูผู้สอน	214	64.072
รวม	334	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	n	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	120	35.928
2. โรงเรียนขนาดกลาง	124	37.126
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	90	26.946
รวม	334	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 334 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 64.072 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.928

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.126 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.928 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.946

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยภาพรวม

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.417	.381	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.292	.319	มาก
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.283	.506	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.311	.414	มาก
5. ด้านการจูงใจ	4.334	.376	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำ	4.315	.384	มาก
7. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.260	.427	มาก
8. ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.204	.416	มาก
รวม	4.302	.271	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.302$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.417$) ด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.334$) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.315$)

1.2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี รายด้าน ดังตาราง 9 - 16

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	4.413	.567	มาก
2. โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม	4.461	.540	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งมั่นสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา	4.425	.584	มาก
4. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าพัฒนานวัตกรรม และ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน	4.473	.613	มาก
5. ผู้บริหารมีความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.431	.575	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.371	.610	มาก
7. ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.344	.589	มาก
รวม	4.417	.381	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.417$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น

ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าพัฒนานวัตกรรม และการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน ($\bar{X} = 4.473$)
 โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้อง
 ประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม ($\bar{X} = 4.461$) และผู้บริหารมีความไว้วางใจและ
 ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ($\bar{X} = 4.431$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.311	.568	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างของงานเพื่อเอื้อต่อการ บริหารจัดการ	4.258	.600	มาก
3. โรงเรียนมีการแบ่งงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความ ถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	4.326	.623	มาก
4. โรงเรียนจัดระบบเชิงบูรณาการเพื่อการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน	4.302	.591	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.290	.572	มาก
6. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.281	.579	มาก
7. โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.275	.555	มาก
รวม	4.292	.319	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.292$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการแบ่งงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึงความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.326$) โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว ($\bar{X} = 4.311$) และโรงเรียนจัดระบบเชิงบูรณาการเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ($\bar{X} = 4.302$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากโรงเรียนสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในรูปแบบการใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ เป็นต้น	4.258	.624	มาก
2. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.249	.497	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.449	.523	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.284	.542	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ	4.290	.505	มาก
6. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.201	.563	มาก
7. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	4.246	.580	มาก
รวม	4.283	.506	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.283$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.449$) บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.290$) และโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.284$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	4.362	.593	มาก
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.332	.590	มาก
3. โรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของครูในด้านต่างๆ	4.264	.612	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ	4.198	.608	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.293	.603	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรงรวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง	4.302	.581	มาก
7. มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน	4.422	.633	มาก
รวม	4.311	.414	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.362$) ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.332$) และโรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารกับชุมชน และผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.302$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร	4.320	.544	มาก
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร	4.267	.535	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.353	.611	มาก
4. ผู้บริหารจัดระบบงานตามความสามารถของครูและบุคลากร	4.368	.661	มาก
5. ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น	4.335	.631	มาก
6. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.290	.556	มาก
7. ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.404	.596	มาก
รวม	4.334	.376	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.334$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.404$) ผู้บริหารจัดระบบงานตามความสามารถของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.368$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.353$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	4.419	.568	มาก
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในโรงเรียน	4.398	.595	มาก
3. ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.299	.554	มาก
4. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.255	.594	มาก
5. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.207	.533	มาก
6. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.302	.591	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น	4.323	.517	มาก
รวม	4.315	.384	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.315$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.419$) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.398$) และผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น ผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น ($\bar{X} = 4.323$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.258	.564	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.180	.583	มาก
3. ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้งในที่ประชุม	4.371	.682	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.308	.642	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน	4.210	.573	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	4.267	.541	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.225	.565	มาก
รวม	4.260	.427	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.260$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือบ่อยครั้งในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.371$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.308$) และผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.267$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน

ด้านการพัฒนาทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเอง	4.246	.610	มาก
2. โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.222	.609	มาก
3. โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอน	4.204	.649	มาก
4. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน	4.270	.579	มาก
5. โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	4.105	.568	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุม และสัมมนา	4.210	.599	มาก
7. โรงเรียนพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.174	.564	มาก
รวม	4.204	.416	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.204$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.270$) โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.246$) และโรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.222$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม

ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.126	.323	มาก
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.085	.324	มาก
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.349	.341	มาก
รวม	4.187	.274	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.187$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.349$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.126$) และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.085$)

2.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน รายด้าน ดังตาราง 18 – 20

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.162	.494	มาก
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 มีผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน(O – net) ประจำปีการศึกษา 2559 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ.	4.057	.527	มาก
3. นักเรียนมีทักษะแสวงหาความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.123	.520	มาก
4. นักเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้และกระตือรือร้นต่อการเรียน	4.033	.527	มาก
5. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้เหมาะสมตามระดับชั้น	4.228	.602	มาก
6. ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เหมาะสมตามระดับชั้น	4.168	.585	มาก
7. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดคำนวณเหมาะสมตามระดับชั้น	4.063	.574	มาก
8. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ปัญหาและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.162	.557	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
9. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย มีประสิทธิภาพ	4.144	.546	มาก
10. ผู้เรียนมีความก้าวหน้าจากพื้นฐานเดิมในแต่ละปีในด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะต่างๆ ตามหลักสูตรอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	4.123	.548	มาก
รวม	4.126	.323	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.126$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนได้ เหมาะสมตามระดับชั้น ($\bar{X} = 4.228$) ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เหมาะสมตามระดับชั้น ($\bar{X} = 4.168$) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระได้ตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.162$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. นักเรียนมีความสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และภูมิใจในความเป็นไทย	3.988	.537	มาก
2. นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.024	.502	มาก
3. นักเรียนมีวินัยในตนเอง และต่อผู้อื่น	4.030	.530	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
4. นักเรียนมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตโดยใช้ภาษาอังกฤษได้	4.081	.545	มาก
5. นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้	3.976	.496	มาก
6. นักเรียนสามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน	4.120	.628	มาก
7. นักเรียนมีความรู้ในการสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องและมีความเหมาะสม	4.165	.525	มาก
8. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ	4.153	.557	มาก
9. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีโครงงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.129	.552	มาก
10. นักเรียนใช้ทักษะในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างเหมาะสม	4.189	.598	มาก
รวม	4.085	.324	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.085$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ นักเรียนใช้ทักษะในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.189$) นักเรียนมีความรู้ในการสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องและมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.165$) และนักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.153$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของ
ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ค่าสถิติ (n = 334)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูได้รับผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น เงินเดือน วิทยฐานะ ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร และค่าเช่าบ้าน	4.392	.579	มาก
2. ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน	4.401	.586	มาก
3. ครูได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ เช่น การอนุญาตให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้	4.311	.609	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของครูได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา	4.557	.504	มากที่สุด
5. ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ในการทำงานขององค์การ	4.521	.557	มากที่สุด
6. ครูมีความพึงพอใจในอาชีพครูและได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี	4.533	.562	มากที่สุด
7. ครูมีความสุขในการทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน	4.299	.585	มาก
8. ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานและอุทิศตนด้วยความรับผิดชอบเอาใจใส่	4.171	.583	มาก
9. ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในโรงเรียน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ	4.183	.605	มาก
10. ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการทำงานได้	4.123	.639	มาก
รวม	4.349	.341	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.349$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานของครูได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.557$) ครูมีความพึงพอใจในอาชีพครูและได้รับการยอมรับและยกย่องจากชุมชนและสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.533$) และครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่การทำงานขององค์การ ($\bar{X} = 4.521$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า“ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ	4.493	.285	4.375	.420	3.056**	.002
2. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.345	.257	4.262	.346	2.487*	.013
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.360	.680	4.240	.371	2.086*	.038
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.318	.329	4.306	.455	0.265	.791
5. ด้านการจูงใจ	4.399	.344	4.300	.389	2.371*	.018
6. ด้านภาวะผู้นำ	4.479	.297	4.223	.398	6.661**	.000
7. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.393	.293	4.185	.471	4.966**	.000
8. ด้านการพัฒนาทีมงาน	4.280	.365	4.161	.438	2.640**	.009
รวม	4.383	.208	4.256	.291	4.618**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{332} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{332} = 2.58$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการพัฒนาทีมงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจูงใจ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 22 - 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.322	2	1.161	8.365**	.000
	ภายในกลุ่ม	45.940	331	.139		
	รวม	48.262	333			
2. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.961	2	.981	10.155**	.000
	ภายในกลุ่ม	31.964	331	.097		
	รวม	33.925	333			
3. ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.360	2	.680	2.678	.070
	ภายในกลุ่ม	84.005	331	.254		
	รวม	85.364	333			
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.500	2	.750	4.479*	.012
	ภายในกลุ่ม	55.437	331	.167		
	รวม	56.937	333			
5. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.242	2	1.121	8.260**	.000
	ภายในกลุ่ม	44.917	331	.136		
	รวม	47.159	333			
6. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.683	2	.841	5.863**	.003
	ภายในกลุ่ม	47.504	331	.144		
	รวม	49.187	333			
7. ด้านการบริหารแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.380	2	1.190	6.737**	.001
	ภายในกลุ่ม	58.474	331	.177		
	รวม	60.854	333			
8. ด้านการพัฒนาทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.263	2	2.632	16.596**	.000
	ภายในกลุ่ม	52.487	331	.159		
	รวม	57.751	333			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.134	2	.567	8.051**	.000
	ภายในกลุ่ม	23.320	331	.070		
	รวม	24.454	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,331)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,331)} = 4.66$)

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการพัฒนาทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ		$\bar{X}$	4.307	4.464	4.498
	เล็ก	4.307	–	0.157**	0.191**
	กลาง	4.464	–	–	0.034
	ใหญ่	4.498	–	–	–

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
2. ด้านโครงสร้างองค์การ		$\bar{X}$	4.192	4.333	4.370
	เล็ก	4.192	–	0.141**	0.178**
	กลาง	4.333	–	–	0.037
	ใหญ่	4.370	–	–	–
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร		$\bar{X}$	4.221	4.354	4.370
	เล็ก	4.221	–	0.133*	0.149*
	กลาง	4.354	–	–	0.016
	ใหญ่	4.370	–	–	–
4. ด้านการจูงใจ		$\bar{X}$	4.339	4.418	4.211
	เล็ก	4.339	–	0.079	0.128*
	กลาง	4.418	–	–	0.207**
	ใหญ่	4.211	–	–	–
5. ด้านภาวะผู้นำ		$\bar{X}$	4.221	4.380	4.349
	เล็ก	4.221	–	0.159**	0.128
	กลาง	4.380	–	–	0.031
	ใหญ่	4.349	–	–	–
6. ด้านการบริหารแบบ มีส่วนร่วม		$\bar{X}$	4.312	4.310	4.127
	เล็ก	4.312	–	0.002	0.185**
	กลาง	4.310	–	–	0.183**
	ใหญ่	4.127	–	–	–
7. ด้านการพัฒนาทีมงาน		$\bar{X}$	4.042	4.328	4.249
	เล็ก	4.042	–	0.286**	0.207**
	กลาง	4.328	–	–	0.079
	ใหญ่	4.249	–	–	–

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม		$\bar{X}$	4.229	4.364	4.313
	เล็ก	4.229	–	0.135**	0.084
	กลาง	4.364	–	–	0.051
	ใหญ่	4.313	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการพัฒนาทีมงาน ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจูงใจ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.097	.310	4.143	.329	-1.247	.213
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	4.088	.308	4.084	.334	0.127	.899
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.332	.323	4.359	.352	-0.699	.485
รวม	4.172	.269	4.195	.278	-0.728	.467

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{332} = 1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{332} = 2.58$)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25 – 26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.329	2	2.665	30.066**	.000
	ภายในกลุ่ม	29.334	331	.089		
	รวม	34.663	333			
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.462	2	1.731	18.155**	.000
	ภายในกลุ่ม	31.556	331	.095		
	รวม	35.018	333			
3. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	1.163	2	.581	5.113**	.007
	ภายในกลุ่ม	37.632	331	.114		
	รวม	38.795	333			
ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.340	2	1.170	17.046**	.000
	ภายในกลุ่ม	22.718	331	.069		
	รวม	25.058	333			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,331)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,331)} = 4.66$)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของผู้เรียน		$\bar{X}$	3.964	4.179	4.269
	เล็ก	3.964	–	0.215**	0.305**
	กลาง	4.179	–	–	0.090
	ใหญ่	4.269	–	–	–
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน		$\bar{X}$	3.964	4.202	4.086
	เล็ก	3.964	–	0.238**	0.122*
	กลาง	4.202	–	–	0.116*
	ใหญ่	4.086	–	–	–
3. ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู		$\bar{X}$	4.307	4.426	4.300
	เล็ก	4.307	–	0.119*	0.007
	กลาง	4.426	–	–	0.126*
	ใหญ่	4.300	–	–	–
ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม		$\bar{X}$	4.078	4.269	4.218
	เล็ก	4.078	–	0.191**	0.140**
	กลาง	4.269	–	–	0.051
	ใหญ่	4.218	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและ
โรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t													
X_1	.769**												
X_2	.508**	.292**											
X_3	.623**	.394**	.220**										
X_4	.771**	.618**	.297**	.340**									
X_5	.667**	.504**	.262**	.290**	.538**								
X_6	.707**	.488**	.290**	.390**	.461**	.331**							
X_7	.580**	.362**	.145**	.220**	.361**	.351**	.300**						
X_8	.736**	.495**	.394**	.314**	.534**	.356**	.548**	.330**					
Y_t	.633**	.504**	.277**	.315**	.540**	.417**	.405**	.315**	.628**				
Y_1	.495**	.404**	.245**	.324**	.439**	.311**	.323**	.164**	.441**	.805**			
Y_2	.557**	.441**	.276**	.233**	.470**	.371**	.366**	.253**	.604**	.838**	.501**		
Y_3	.529**	.414**	.174**	.233**	.441**	.359**	.324**	.363**	.523**	.854**	.519**	.597**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.633 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 8 ด้าน และประสิทธิผลโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร สามารถพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) ดังตาราง 28 – 31

ตาราง 28 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการพัฒนา ทีมงาน (X_8)	0.628	0.394	0.392	0.286	0.032	0.435	8.902**	.000
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร (X_4)	0.673	0.453	0.449	0.114	0.038	0.172	3.028**	.003
ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์กร (X_1)	0.684	0.467	0.462	0.094	0.039	0.130	2.400*	.017
ด้านการจูงใจ (X_5)	0.689	0.474	0.468	0.076	0.036	0.105	2.130*	.034

$\alpha = 1.749$ $S.E._{est} = 0.20006$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.435, 0.172, 0.130 และ 0.105 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.749 + 0.286 X_8 + 0.114 X_4 + 0.094 X_1 + 0.076 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.435 Z_{X8} + 0.172 Z_{X4} + 0.130 Z_{X1} + 0.105 Z_{X5}$$

ตาราง 29 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8)	0.441	0.195	0.192	0.202	0.044	0.260	4.625**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	0.502	0.252	0.248	0.192	0.044	0.246	4.329**	.000
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.524	0.274	0.268	0.101	0.032	0.159	3.148**	.002

$$\alpha = 2.018 \quad S.E._{est} = 0.27612$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณการศึกษาบึงกาฬ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260, 0.246 และ 0.159 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ได้ร้อยละ 26.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27612

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.018 + 0.202 X_8 + 0.192 X_4 + 0.101 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.260 Z_{X_8} + 0.246 Z_{X_4} + 0.159 Z_{X_3}$$

ตาราง 30 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8)	0.604	0.365	0.363	0.376	0.039	0.482	9.564**	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)	0.629	0.395	0.391	0.116	0.044	0.148	2.646**	.009
ด้านการจูงใจ (X_5)	0.637	0.405	0.400	0.103	0.044	0.120	2.369*	.018

$$a = 1.559 \quad S.E._{est} = 0.25122$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการจูงใจ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) รองลงมา
คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และด้านการจูงใจ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.482, 0.148 และ 0.120 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3
ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ได้ร้อยละ 40.00 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.25122

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.559 + 0.376 X_8 + 0.116 X_4 + 0.103 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.482 Z_{X_8} + 0.148 Z_{X_4} + 0.120 Z_{X_5}$$

ตาราง 31 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ที่มีอำนาจใน
การพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านการพัฒนา ทีมงาน (X_8)	0.523	0.273	0.271	0.302	0.044	0.368	6.832**	.000
ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม (X_7)	0.560	0.314	0.310	0.141	0.039	0.177	3.621**	.000
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร (X_4)	0.580	0.336	0.330	0.149	0.045	0.181	3.318**	.001

$$a = 1.837 \quad S.E._{est} = 0.27934$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_7) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.368, 0.177 และ 0.181 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 33.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.27934

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.837 + 0.302 X_8 + 0.141 X_7 + 0.149 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.368 Z_{X_8} + 0.177 Z_{X_7} + 0.181 Z_{X_4}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผล โรงเรียน
1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	√
2. ด้านโครงสร้างองค์การ	×
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	×
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	√
5. ด้านการจูงใจ	√
6. ด้านภาวะผู้นำ	×
7. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	×
8. ด้านการพัฒนาทีมงาน	√

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ และด้านการพัฒนาทีมงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้ และปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ดังนี้

ควรส่งเสริมบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการจัดโครงสร้างการบริหารในโรงเรียนที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อใจ และความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้นำ ควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานให้เสร็จตรงเวลาอย่างมีคุณภาพ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...แนวทางการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ต้องสร้างบรรยากาศทั้งภายในและภายนอก การสร้างบรรยากาศภายใน ต้องมีการจัดสร้างโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การสร้างความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ การสร้างบรรยากาศภายนอก การติดต่อสื่อสารการคบค้าสมาคมร่วมกับองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดความร่วมมือ...”

(ไชยา ภวະบุตร, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2561)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2561)

“...ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจกัน และสร้างวัฒนธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน...”

(สันติชัย พรหมอาร์ักษ์, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสถานที่ บรรยากาศ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้องปรับกระบวนการของเจ้าหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ งานต้องเสร็จตรงเวลาอย่างมีคุณภาพ...”

(บุญเกษม วงศ์ชาลี, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...สำหรับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรนั้น ควรจัดให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่กระตุ้นการปฏิบัติงานได้ดี จัดห้องพักที่มีความสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน และเป็นบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีม...”

(สงวน คำผอง, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...บรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียนควรเป็นบรรยากาศของการทำงานแบบเป็นทีม ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานที่ตนเองถนัด...”

(พัฒนา ประยูรสิทธิ์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...การเป็นผู้บริหารนั้นควรให้ความไว้วางใจและรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารต้องสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้เกิดการปฏิบัติที่ยั่งยืน สร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครู...”

(อรรชิต ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2561)

“...ครูเป็นเหมือนฟันเฟืองที่ช่วยขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ นั่นหมายความว่าครูย่อมต้องการความไว้วางใจจากผู้บริหาร ความเชื่อมั่น และเชื่อใจในการทำงานของครู รวมไปถึงผู้บริหารควรมีท่าทีที่เป็นมิตร และเป็นกันเองกับครู เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการจัดงานเลี้ยงรับ เลี้ยงส่ง งานปีใหม่ งานรับขวัญหลาน หรืองานอื่นๆ ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกอันดีต่อกันให้เกิดขึ้น...”

(อำพร ทองจันทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา ...”

(ประภาภรณ์ อนันตวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ดังนี้

ควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย มีความชัดเจน ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารควรใช้เทคนิคการสื่อสารที่เป็นมิตรเพื่อให้มีความรู้สึกร่วมกัน จัดกิจกรรมกลุ่มให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน และจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ต้องมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและมีหลายช่องทาง มีการสร้างกลุ่มสื่อสารทางสังคมออนไลน์ การสร้างเวทีหรือช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ที่มีความหลากหลาย และมีความทั่วถึง และต้องสร้างระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง รวมทั้งต้องมีเทคนิคการสื่อสารที่เป็นมิตรเพื่อให้มีความรู้สึกร่วมกันด้วย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2561)

“...สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนใช้การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมกลุ่มให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน และจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2561)

“...ในการติดต่อสื่อสารนั้นผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ใช้เหตุผลในการสื่อสาร ไม่ควรใช้อารมณ์ และผู้บริหารควรใช้เทคนิคในการติดต่อประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน...”

(สันติชัย พรหมอาร์ักษ์, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...ต้องมีความชัดเจน รวดเร็ว แม่นยำในข้อมูลเพื่อความสัมพันธ์ผล
อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ รับฟังข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะส่งต่อข้อมูล...”

(บุญเกษม วงศ์ชาติ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีการที่ใช้ในการ
ติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการ
ทำงาน...”

(สงวน คำพอง, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยน
ข่าวสารซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ...”

(พัฒนา ประยูรสิทธิ์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นรูปธรรม มีความ
เที่ยงตรง รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสารบุคลากรในโรงเรียน รวมไปถึงชุมชน และผู้ปกครอง
อีกอย่างผู้บริหารควรสื่อสารด้วยความเป็นมิตร ให้เกิดความรู้สึกอยากร่วมงาน...”

(อรรถชิต ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2561)

“...สำหรับด้านการติดต่อสื่อสารนั้น ควรพัฒนาระบบการติดต่อ
สื่อสารให้สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศ โปรแกรมแชทต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...การสื่อสารถือเป็นอีกตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการทำงาน และ
ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อประสิทธิผลโรงเรียน เพราะหากสื่อสารดี การทำงานก็มี
โอกาสประสบความสำเร็จสูง แต่หากการสื่อสารไม่ดี ก็อาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน
และส่งผลให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จ...”

(อำพร ทองจันทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...การทำงานทุกอย่างต้องมีการสื่อสารกันระหว่างการทำงานอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นเพื่อให้การทำงานมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง การสื่อสารก็จะต้องมีความชัดเจน สะดวก รวดเร็ว และก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน ผู้สื่อสารควรมีเทคนิคต่างๆ เพื่อช่วยให้การสื่อสารชัดเจน และเที่ยงตรง และถูกต้องกับการทำงานนั้นๆ...”

(ประภาภรณ์ อนันตวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการจูงใจ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการจูงใจ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

ควรมีการสร้างแรงจูงใจทั้งทางบวกและทางลบ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างยุติธรรม ควรกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ จัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ควรมีการสร้างแรงจูงใจทั้งสองด้านทั้งด้านบวกและด้านลบ และควรมีการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลาย มีความยุติธรรมในการให้รางวัลโดยมีหลักเกณฑ์และความโปร่งใส...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2561)

“...กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2561)

“...ผู้บริหารที่ดีนั้นควรมีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในโรงเรียน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเด่น...”

(สันติชัย พรหมอารักษ์, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...ผลงานที่จะประสพผลสัมฤทธิ์สูง การจูงใจในด้านต่างๆเพื่อเป็นขวัญกำลังใจผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญ เช่น การให้รางวัล ให้ความดีความชอบอย่างมีคุณภาพ...”

(บุญเกษม วงศ์ชาติ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...ในมุมมองผู้บริหารนั้น การสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลความดีความชอบนั้นเป็นสิ่งที่ดี เพราะจะช่วยให้ครูกำลังใจในการทำงาน การทำงานก็จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจัดสรรความดีความชอบให้ครูอย่างเหมาะสม...”

(สงวน คำพอง, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ในการทำงานนั้น นอกจากการจูงใจในส่วนของรางวัลแล้ว สภาพแวดล้อมและสิ่งอื่นๆ ก็มีความจำเป็นในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นผู้บริหารควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน จะเป็นการจูงใจให้ครูเต็มใจ และปฏิบัติงานด้วยความพร้อม และเต็มความสามารถ...”

(พัฒนา ประยูรสิทธิ์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงาน และผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ...”

(อรรชิต ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ร่วมกัน ควรสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และให้กำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ...”

(อำพร ทองจันทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรให้โอกาสครูทุกคนในการได้รับความดีความชอบ
ควรมีความยุติธรรมต่อทุกคน มีการให้รางวัล ยกย่องผู้ที่มีผลงานดีเด่นอยู่เป็นประจำ...”

(ประภาภรณ์ อนันตวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการพัฒนา
ทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านการ
พัฒนาทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้

การพัฒนาทีมงานนั้นควรมีการมอบหมายงานให้ร่วมรับผิดชอบกัน
เป็นทีม สนับสนุนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรม Walk rally เพื่อ
พัฒนาโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การ
นิเทศผลการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้สมาชิกศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนา
โรงเรียน โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และส่งครูเข้าร่วมการอบรม
สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่าง
มีคุณภาพ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การมอบหมายงานควรให้เป็นแบบกลุ่มหรือทีมงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 3 เมษายน 2561)

“...สนับสนุนส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรม Walk rally
เพื่อพัฒนาองค์การ (ทีมงาน) และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงาน
นิเทศผลการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2561)

“...โรงเรียนควรพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของ
หลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อ
พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรแกนกลาง...”

(สันติชัย พรหมอาร์ักษ์, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...ทีมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทุกคนในองค์กรต้องร่วมแรง
ร่วมใจช่วยกันพัฒนา ส่งเสริมให้สมาชิกศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ให้เกียรติ
แก่ผู้รับผิดชอบซึ่งกันและกัน...”

(บุญเกษม วงศ์ชาลี, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา
รวมถึงการไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการ
ทำงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล...”

(สงวน คำทอง, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...โรงเรียนควรมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและไว้อย่าง
ชัดเจน รวมไปถึงให้โอกาสครูทุกคนในการพัฒนาตนเองตามความต้องการที่จะพัฒนา...”

(พัฒนา ประยูรสิทธิ์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ควรมุ่งพัฒนาครูโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้
เพื่อที่จะสามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และ
ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม...”

(อรรชิต ผลจันทร์, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2561)

“...ครูทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามความต้องการและ
ความสามารถที่ตัวเองมี เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสครูในการพัฒนาตนเองตาม
ความต้องการ และเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อ รวมถึงไปดูงานในสถานศึกษาที่มีความเป็น
เลิศทั้งในประเทศและต่างประเทศ...”

(สงคราม รัตนวรรณ, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และกระตุ้นการพัฒนา
ตนเองของครูให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ และตรงตามความต้องการ...”

(อำพร ทองจันทร์, สัมภาษณ์ 30 มีนาคม 2561)

“...การพัฒนาครูควรเน้นไปที่การพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานที่ตนถนัด ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ส่งเสริมให้ครูตระถึงถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีจิตวิญญาณความเป็นครูตลอดเวลา...”

(ประกาศนียบัตร อนันตวุฒิ, สัมภาษณ์ 31 มีนาคม 2561)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5
ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี