



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
สุรัชย์ พรหมปากดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
สุรัชย์ พรหมปากดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOL
ADMINISTRATION UNDER THE SECOCONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
SURACHAI PHROMPAKDEE

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

June 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุรัชย์ พรหมปากดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ นายฉัตรชัย ไชยมงคล ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ ดร.ณัฐพล วรรณศรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่อำนวยความสะดวกและประสานงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนมทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัยและขอขอบคุณ พี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ที่เป็นกำลังใจ ห่วงใยช่วยเหลือ ด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุรัชย์ พรหมปากดี

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	สุรัชย์ พรหมปากดี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน รวมทั้งสิ้น 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน ด้านที่ 1 ปัจจัยทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .469 – .880 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .200 + .333 (X_7) + .303 (X_8) + .143 (X_5) + .094 (X_3) + .082 (X_6)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_y' = .334 (Z_7) + .331 (Z_8) + .156 (Z_5) + .094 (Z_3) + .087 (Z_6)$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่

7.1 การบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม

7.2 งบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ

7.3 การพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เช่นการประชุมสัมมนา ศึกษาต่อ มีการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ กำหนดทิศทางการนำองค์การบริหารภาพลักษณ์ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และให้เกิดผู้อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน

7.5 เทคโนโลยีสารสนเทศมีนโยบาย มีแผนงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Administrative Factors Affecting Effectiveness of School Administration Under the Office of Secondary Educational Service Area in Nakhon Phanom
AUTHOR	Surachai Phrompakdee
ADVISORS	Asst. Prof. Dr.Jinda Lapho Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purpose of this research was to study administrative factors affecting the effectiveness of school administration under Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office. The sample group used in the research were school administrators. and teachers under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office Classified into 65 school administrators and 260 teachers, totaling 325 people. The research instrument was a 5–level questionnaire, 2 aspects. The discriminant power was between .469 – .880 and the confidence value was .977. The second aspect was the effectiveness of school administration. The classification power was between .591 – .853 and the confidence value was .980. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t–test analysis, F–test (One–way ANOVA), Pearson's Product–Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression analysis. Analysis)

The results of the research revealed that

1. Administrative Factors and Administration Effectiveness of Schools Under the Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office According to the opinions of the school administrators and teachers, the overall level was at a high level.
2. Administrative factors and administrative effectiveness of schools under the Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office According to the opinions of school administrators and teachers, overall, there was no difference.
3. Administrative Factors and Administration Effectiveness of Schools Under the Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office according to the

opinions of the school administrators and teachers working in schools of different sizes overall were not different.

4. Administrative factors and administrative effectiveness of schools under the Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office According to the opinions of the school administrators and teachers who had different working experiences, overall, they were not different.

5. Relationship between administrative factors and administrative effectiveness of schools under Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office There was a statistically significant positive correlation at the .01 level.

6. Administrative factors of schools under the Nakhon Phanom Secondary Education Service Area Office Management, budget and human resource development have the power to predict the effectiveness of school administration Overall, it was statistically significant at the .01 level of atmosphere and organizational culture. and information technology have the power to predict the effectiveness of school administration Overall, it was statistically significant at the .05 level.

The equation for multiple regression analysis can be written in raw score form as follows:

$$Y' = .200 + .333 (X_7) + .303 (X_8) + .143 (X_5) + .094 (X_3) + .082 (X_6)$$

and can write the regression analysis equation in standard score form as follows

$$Zy' = .334 (Z_7) + .331 (Z_8) + .156 (Z_5) + .094 (Z_3) + .087 (Z_6)$$

7. Administrative factors that should be developed in 5 areas:

7.1 Management Establish a common vision for the success of educational institutions both quantitatively and qualitatively Emphasis on teamwork, participatory management

7.2 Budget: Prepare an action plan according to the development plan, using participation in project considerations.

7.3 Personnel development Opportunity to develop yourself such as meetings, seminars, continuing education, sharing knowledge

7.4 Organizational atmosphere and culture set the direction of leading the organization image management and create social responsibility and honor the elders perform duties according to orders Assign clear tasks

7.5 Information technology has a policy There is a roadmap for using information technology in teaching and learning management. and work development

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร	20
ความหมายของการบริหาร	20
ทรัพยากรในการบริหาร	21
ความสำคัญของการบริหาร	31
กระบวนการบริหาร	32
ทฤษฎีการบริหาร	33
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	37
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	53
ความหมายของประสิทธิผล	53
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล	56
ความหมายประสิทธิผลขององค์การ	56
แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบหลายเกณฑ์	59
แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ	64
ความหมายของการบริหารการศึกษา	68
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	83
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
งานวิจัยในประเทศ	86
งานวิจัยต่างประเทศ	95
3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	109
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	113
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
การวิเคราะห์ข้อมูล	117
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงาน	163
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	183
ความมุ่งหมายของการวิจัย	183
สมมติฐานของการวิจัย	184

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีดำเนินการวิจัย	185
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	185
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
การเก็บรวบรวมข้อมูล	186
การวิเคราะห์ข้อมูล	187
สรุปผลการวิจัย	188
อภิปรายผลการวิจัย	193
ข้อเสนอแนะ	198
บรรณานุกรม	201
ภาคผนวก	211
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	213
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย หนังสือรับรอง จริยธรรมในมนุษย์	219
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์	261
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	265
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ	281
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	301
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	307
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	313
ประวัติย่อของผู้วิจัย	321

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร จากแนวคิดและ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร	67
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	102
4 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	119
5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	121
6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	122
7 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ...	123
8 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	124
9 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ	125
10 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร	127
11 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	128
12 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการ	129
13 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 8 ด้านงบประมาณ	131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 132	132
15 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ 133	133
16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ ... 135	135
17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล 137	137
18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป 139	139
19 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 141	141
20 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 142	142
21 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน 143	143
22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน 145	145
23 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน 145	145
24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน 147	147

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ..	148
26 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	150
27 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	152
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	153
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	154
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	155
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	156
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวม	157
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นการบริหารงานวิชาการ	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานงบประมาณ	159
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นการบริหารงานบุคคล	161
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นการบริหารงานทั่วไป	162
37 การนำเสนอปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	164
38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารจัดการ	167
39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น งบประมาณ	170
40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การพัฒนาบุคลากร	174
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร	177

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เทคโนโลยีสารสนเทศ	180
43 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	283
44 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	290
45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	296
46 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	299

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 แสดงตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3-11	29
3 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ	62
4 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ	63
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	315
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	315
7 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	316
8 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ดา ชัยภัย ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	316
9 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงค์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	317
10 สัมภาษณ์ ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์โพธิ์พลย์ คีษานีเทคนิคชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	317
11 สัมภาษณ์ นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	318
12 สัมภาษณ์ นายสมชาย บุญมั่งมี ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีโคตรบูร อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	318

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
13 สัมภาษณ์ นางสาวรัศมี เจริญรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 319	319
14 สัมภาษณ์ นายวิระพรรณ อินทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนครพนม วิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา 319	319

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพ ใฝ่เรียนรู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีสุขภาพทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พร้อมกับสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาคนไทยเป็นสังคมแห่งคุณธรรมภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทรัพยากรเส้นทางปัญญา เพื่อการเรียนรู้ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีสุขภาวะ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเอื้ออาทร รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (สำนักงานสภาการศึกษา, 2552, หน้า 17 – 19) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษา “มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของไทยมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านกระบวนการและด้านผลผลิต สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 5)

รัฐบาลไทยได้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้าง และพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และท้าทายต่อการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีศิลป์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด จากความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อการจัดการศึกษาดังกล่าว เป็นผลทำให้สถานศึกษาได้รับความสนใจ และมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณชนที่มีต่อคุณภาพของสถานศึกษาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สังคมโดยเฉพาะผู้ปกครองได้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนที่ส่งบุตรหลานไปเรียนนั้นเป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพ ปราศจากมลพิษทางสังคม เช่น ปลอดภัยเสพติด ครูอาจารย์มีความรัก ความสามัคคีเอื้ออาทรต่อเพื่อนครูและศิษย์ โรงเรียนมีระเบียบวินัยในระดับที่จะทำให้นักเรียนเป็นคนดี คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้มีความสุขอยู่ในสังคมและพร้อมที่จะเชื่อเพื่อแผ่เจือจุนสังคมเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งจะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามรัฐได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการของสังคม เพราะสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน แต่การพัฒนาของไทยยังขาดภาวะสมดุล คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยโดยเฉลี่ยต่ำลง การศึกษาขาดเอกภาพด้านนโยบาย สถานศึกษาขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน จากปัญหาดังกล่าวรัฐจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาทั้งในด้านของหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบาย และแนวทางการจัดการศึกษา

เพื่อการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เหมาะสมแก่สภาพแวดล้อมของสังคมไทย โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจทางการบริหารและการจัดการไปยังสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โรงเรียนต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่เดิมให้สอดคล้องกับแนวทางใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า 3)

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่ผู้ปกครองตั้งความหวังไว้อย่างมาก ที่จะเป็สถานทีที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมบ่มนิสัยลูกหลานให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมดี เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่ครอบครัวจนถึงประเทศชาติ ดังนั้นโรงเรียนทุกโรงเรียนจึงต้องพยายามสร้างความเป็นมาตรฐานของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โดยหันมาเน้นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน เพราะหัวใจของการศึกษาก็คือนักเรียนนั่นเอง จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาขึ้นอย่างมากมายหลายประการ โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งทุกโรงเรียนจะต้องเร่งพัฒนาจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีคุณภาพทั้งมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนและที่สำคัญก็คือจะทำอย่างไรจึงจะให้โรงเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง (จุฬารัตน์ เปี้ยเหมย, 2550, หน้า 2)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 39 – 51) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทยให้มีทักษะการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถ

อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 37) พร้อมกับได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2562 กำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตามพัฒนาและเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสังคมโดยกว้าง สถานศึกษาจึงเป็นองค์การที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประชาคม ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหาร การปัจจัยทางการบริหาร และทฤษฎีการบริหารองค์การและการศึกษาในการบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์การทางการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 1)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคลกำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเป็น เช่นใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหาร

และจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีอำเภอเมือง นครพนม เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลาง ด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบท ทางการเกษตรประชากร ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 และบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขยายโอกาสเปิดสอนระดับอนุบาล ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนทั้งหมดมีภารกิจในการจัดการศึกษาเพื่อสนองนโยบาย ของรัฐ จึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา และให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ให้มากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนต้องมุ่งบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการ ที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการ ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการ วิเคราะห์ถึงปัจจัยทางการบริหารอันเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา (วีรยุทธ ชาติเอกาญจน์, 2555, หน้า 29) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และการปฏิบัติงานของครู การบริหาร ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (ปราณี สาทิโรวัลย์, 2560, หน้า 70) สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่สำคัญในสังคมมีภารกิจ ถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2553, หน้า 63) การพัฒนาการศึกษา ของชาติจึงมุ่งให้สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียน มากที่สุด และเป็นหน่วยที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน แต่ประเด็นด้านคุณภาพ การศึกษายังได้รับการวิจารณ์อย่างต่อเนื่องทุกระดับ ซึ่งความอ่อนแอทางการศึกษาได้รับ

การดำหนิจากสังคมนาเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาได้รับการดำหนิจากสังคมนาเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา (ปรีชา อุตระกุล และคณะ, 2551, หน้า 1)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมนาอย่างชัดเจน หากมนุษย์มีความรู้ความเข้าใจ เกิดกระบวนการคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมส่งผลให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการศึกษานั้นคือโรงเรียนที่เป็นแหล่งรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้แก่บุคคลในสังคมนา และระบบการบริหารงานของโรงเรียนก็มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในโรงเรียนนั้นเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ปัจจัยทางการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หรือไม่ ตลอดจนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาและการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน รวมทั้งเพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยทางการบริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หรือไม่อย่างไร

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. มีปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผลการศึกษามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. ทำให้ทราบถึงระดับของประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
4. ทำให้ทราบถึงอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาและการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 1) แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 7 M (สมคิด

บางโม, 2558, หน้า 61 – 62) 2) แนวคิดของ Herbert A. Simon (1966) 3) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559) 4) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2559) 5) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) 6) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ ทรรคนกร สงครินทร์ (2559) 7) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) 8) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ วริศรา อรุณกิตติพร (2561) 9) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563) และ 10) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2563) ได้องค์ประกอบจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.1.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 1.1.3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.7 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.1.8 ด้านงบประมาณ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา จากขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา

จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564

จำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,620 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane. (1967, อ้างถึงในธำนิษฐา ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 67) จาก 42 โรงเรียน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3.2.1.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 3.2.1.3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 3.2.1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 3.2.1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3.2.1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.2.1.7 ด้านการบริหารจัดการ
- 3.2.1.8 ด้านงบประมาณ

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

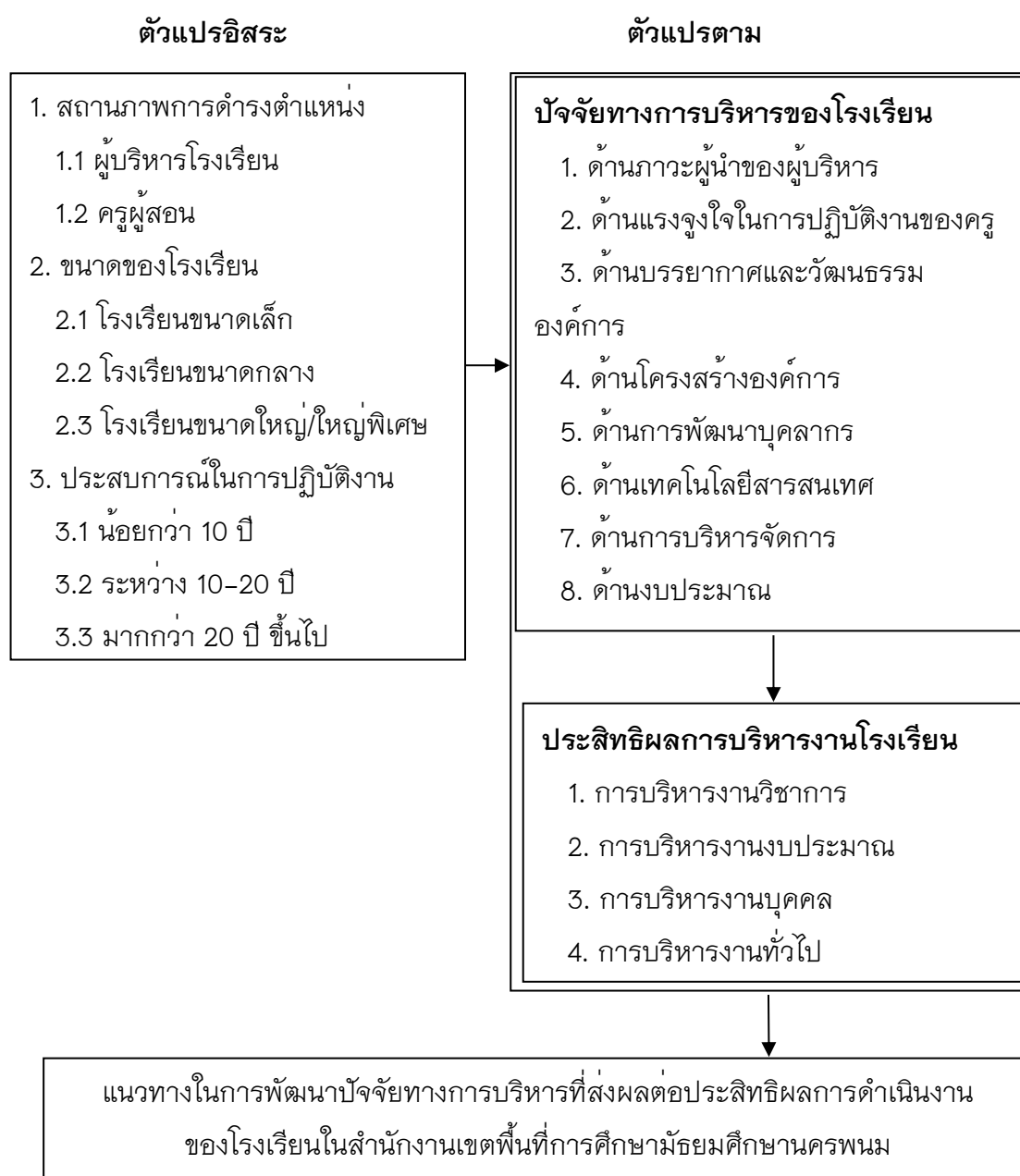
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 51 โรงเรียน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน
พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมาย งานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงานการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในดำเนินงานและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานในโรงเรียนรวมถึงเพื่อนร่วมงานโดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงานทำให้ครูเกิดความสุขมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การใช้อำนาจต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้

ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

1.7 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

1.8 ด้านงบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

2. การบริหารงานของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาชน ให้มีทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามที่สังคมต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุดอันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อเป็นคนดี การปฏิบัติงาน

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย หรือตามที่ต้องการงานบริหารงบประมาณในโรงเรียนจึง เปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงาน หรือคอยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานหรือดำเนินการด้านงบประมาณของโรงเรียน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหาร ได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสม เข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการจัดทำ ประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี วัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบโดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ หรือขีดความสามารถในการ บริหารงาน หรือการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ ของการบริหารงาน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยพิจารณาจาก ผลงานที่เกิดขึ้นจริง โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์

4. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

7.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็น

7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7.1.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7.2 ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

7.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน

7.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

7.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน

7.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

7.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมด โดยนับเป็นปี ดังนี้

7.3.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

7.3.2 ระหว่าง 10-20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้ว อยู่ในช่วงเวลา 10-20 ปี

7.3.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

8. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากสรุปของงานวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด
ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ทรัพยากรในการบริหาร
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหาร
 - 1.4 กระบวนการบริหาร
 - 1.5 ทฤษฎีการบริหาร
 - 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล
 - 2.3 ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ
 - 2.4 แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบหลายเกณฑ์
 - 2.5 แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ
 - 2.6 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดมีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง การบริหารโรงเรียน ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ปัจจัยการบริหารและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ในภาษาอังกฤษมักใช้อยู่สองคำ คือ “Administration” และ “Management” ความแตกต่างของสองคำนี้ คือ “Administration” นิยมใช้ไปในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “Management” นิยมใช้ไปในทางบริหารธุรกิจ แต่สองคำนี้ก็อาจใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารหลายทัศนะแตกต่างกัน ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2555, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในแง่ของศาสตร์ คือ ที่รวมของความรู้สามารถจัดหมวดหมู่เพื่อการศึกษาได้ ในแง่ของศิลป์ คือ เป็นทักษะเกิดจากความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมความแล้วสามารถเป็นได้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการจัดการโดยมนุษย์
 2. เป็นการตัดสินใจ และเป็นกระบวนการของการรวบรวมและแจกแจงทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ
 3. เป็นความร่วมมือและการประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางวัตถุอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ
 4. เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
 5. เป็นการใช้ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
- ประภาพรณ รักเลียง (2556, หน้า 1) การบริหาร (Administration หรือ Management) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย หรือการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการระดมและใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

Simon (1966, p. 3 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2555, หน้า 56) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ กิจกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Campbell and Others (1997, p. 6 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2555, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ทรัพยากรในการบริหาร

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 61) ในเอกสารคำสอนเล่มนี้จะใช้สองคำนี้ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อ เอาคนทรัพยากร มารวมกันแล้วอำนวยการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและ มีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวนี้

ในด้านธุรกิจเอกชนหรือการจัดการธุรกิจ ได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการไว้ว่ามี 6 M โดยเพิ่มเรื่องตลาดจำหน่ายสินค้าและเครื่องจักรสำหรับผลิตสินค้า แต่ในปัจจุบันปัจจัยของการจัดการยุคใหม่มีกล่าวไว้ถึง 8 ประการ หรือ 8 M โดยเพิ่มปัจจัยอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิธีการทำงานและปัจจัยด้านเวลา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (Harold D.Koontz, 1972 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2558, หน้า 61 – 62)

1. คน (Man) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เงิน (Money) สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
4. ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ
5. ตลาด (Market) เป็นที่สำหรับจำหน่ายสินค้าและบริการ
6. เครื่องจักรกล (Machine) ใช้สำหรับผลิตสินค้าและบริการ
7. วิธีการทำงาน (Method) หมายถึง วิธีหรือขั้นตอนในการทำงาน

8. เวลา (Minute) หมายถึง เวลาในการดำเนินงาน

ปัจจุบันทรัพยากรในการบริหารได้พัฒนาออกไปอย่างกว้างขวางตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละคน อาจสรุปได้ดังนี้

1. ทรัพยากรคน
2. ทรัพยากรด้านทุน
3. ทรัพยากรด้านวิทยาการ
4. ทรัพยากรด้านลูกค้า
5. ทรัพยากรด้านเวลา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553, หน้า 24 – 26) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดทางวิชาการที่นำมาใช้ในการจัดกลุ่ม เป็นกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย “กลุ่มคำ” หลายด้านหรือหลายขั้นตอน กรอบแนวคิดแบบนี้นำมาใช้ในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งรวมทั้งใช้ใน “การจัดกลุ่มหรือการจัดกลุ่มปัญหา” ด้วย ดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (หรืออาจเรียกว่าทรัพยากรบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources)

1. 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)
2. 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission
3. 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement
4. 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด ผู้รับบริการหรือประชาชนผู้รับบริการ)
5. 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

6. 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7. 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

8. 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9. 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน)

โดยแต่ละด้านประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 หน่วยงานบรรจุ แต่งตั้ง และใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2. การบริหารงบประมาณ

2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

2.2 การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

- 2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด
มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
3. การบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป
- 3.1 หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผน
อย่างเป็นระบบ
- 3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
- 3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- 3.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก
และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
- 3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น
มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้วิชาความรู้ในการบริหารราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์
ของส่วนรวมเป็นหลัก
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์
- 4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์
ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- 4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์
มากเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- 4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด
- 4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน
- 4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุ
อุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน
5. การให้บริการประชาชน
- 5.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น
- 5.2 หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการ
ของประชาชน
- 5.3 หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน
เป็นหลัก
- 5.4 หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการบริการประชาชน
- 5.5 หน่วยงานประเมินผลความต้องการของประชาชน

6. การบริหารคุณธรรม

6.1 บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6.2 บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ต้งามในการปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

6.3 หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

6.4 บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด

6.5 บุคลากรของหน่วยงานใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง

7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

7.1 หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ

7.2 ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเชื่อถือได้

7.3 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสาร

7.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นเครือข่ายและระบบ

7.5 หน่วยงานมีระบบการควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน

8. วิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค

8.1 หน่วยงานบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมายหรือยึดถือหลักนิติธรรม

8.2 หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

8.3 หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา

8.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

8.5 ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9. การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

9.1 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

9.2 หน่วยงานกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

9.3 หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อใช้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว

9.4 บุคลากรของหน่วยงานพักผ่อนหรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการเป็นประจำ

9.5 ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

10. การประสานงานหรือการประนีประนอม

10.1 หน่วยงานประสานงานภายในและภายนอกของหน่วยงานอย่างชัดเจน

10.2 หน่วยงานวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

10.3 หน่วยงานให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมากเพียงพอ

10.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

10.5 หน่วยงานปรึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11. การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1 หน่วยงานมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน

11.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

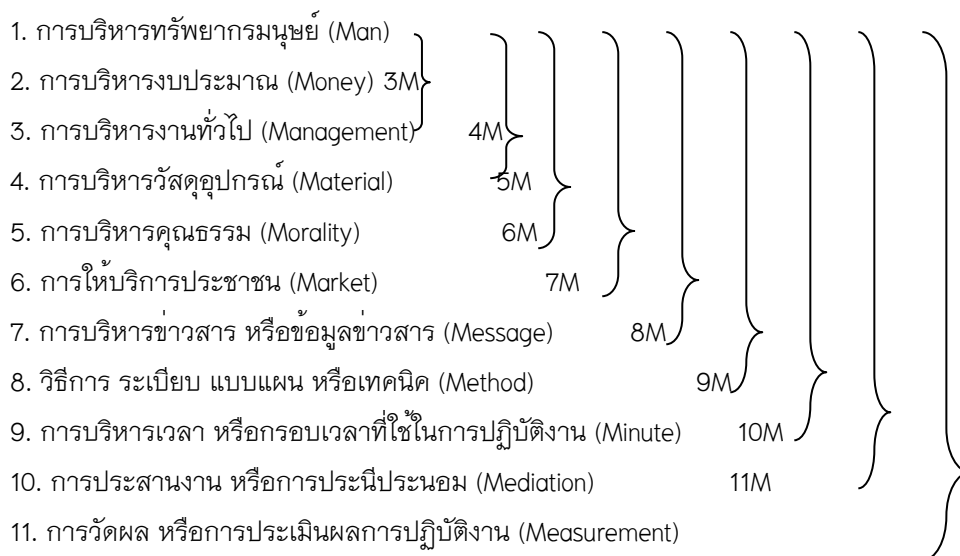
11.3 หน่วยงานควบคุมตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวด

11.4 หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ

11.5 ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552, หน้า 11) ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งตัวชี้วัดการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (input) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources) ตัวอย่างเช่น 3M ที่ประกอบด้วย คนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินหรือการบริหารงบประมาณ (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) ที่ถูกนำเข้าไปในระบบการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดดังกล่าวนี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการบริหารจัดการมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จนเป็น 11M ตัวอย่างเช่น 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) 2) การบริหารงบประมาณ (Money) 3) การบริหารงานทั่วไป (Management) 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 5) การบริหารคุณธรรม (Morality) 6) การให้บริการประชาชน (Market) 7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) 8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) 9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) 10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ 11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นทรัพยากรการจัดการเหล่านี้อาจจะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ตราบเท่าที่ระบบการบริหารจัดการยังคงพัฒนา และก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3 – 11
ด้านที่เรียกว่า 3M-11M ที่มา: วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552, หน้า 12)

2. กระบวนการ (process) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ประกอบ ด้วยการดำเนินงานหลายขั้นตอนที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงดำเนินการ หรือหมายถึงตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่อยู่ในระบบการบริหารจัดการ โดยนำแต่ละขั้นตอนมาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกหรือผลผลิตตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป เช่น พอลด์ (POLC) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading), และการควบคุม (Controlling) ตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการนี้ ได้มีพัฒนาการตลอดมา โดยในสมัยของ เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ปี ค.ศ. 1916 ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน เรียกว่า พอลด์ (POCCC) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี ค.ศ. 1937 กุลิคและเออร์วิค (Gulick และ Urwick) เรียกว่า โพสคอรบ (POSDCoRB) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบริหารงานบุคคล (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting), และการงบประมาณ (Budgeting) ครั้นถึงปี ค.ศ. 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) เห็นว่าประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน เรียกว่า โพสค (POSDC) ได้แก่

การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), และการควบคุม (Controlling) จากนั้น แนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง โดยในปี ค.ศ. 1988 คูนต์ซ์ และ เวียห์ริช (Koontz และ Weihrich) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ เรื่อง Management โดยได้เปลี่ยนขั้นตอนจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) เรียกว่า โพลส (POLSLC) พัฒนาการของตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการที่กล่าวมานี้ยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง เช่น ได้มีการพัฒนาเป็น แพมส์-โพลคอรบ (PAMS-POSDCoRB) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน/ขั้นตอน โดยพัฒนามาจาก โพลคอรบ ข้างต้น และได้เพิ่มเติมเข้าไปอีก 4 ด้าน/ขั้นตอน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) ในอนาคต ตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการดังกล่าวนี้ อาจมีจำนวนขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นอีก หรืออาจลดลงก็ได้

3. ปัจจัยนำออก (output) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นผลลัพธ์ ผลผลิต ผลการดำเนินงาน หรือเป็นจุดหมายปลายทาง (end(s)) เป้าหมาย (goal(s)) หรือ วัตถุประสงค์(objective(s)) ของหน่วยงานที่ออกมาจากกระบวนการในขั้นตอนที่สอง ตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยนำออกหรือเป็นเป้าหมายของหน่วยงานนี้ อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (profit) และตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (non-profit) หรือแบ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้าหรือผลผลิต (products) และตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (services) ก็ได้ ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา 6 โดยบัญญัติให้เป็นจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายที่ประกอบด้วย 7 ด้าน

William T. Greenwood (1988, p. 33) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Material)
4. อำนาจหน้าที่ (Authority)
5. เวลา (Time)
6. กำลังใจในการทำงาน (Will)

7. ความแตกต่างต่าง ๆ

สรุป ทรัพยากรการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการทั่วไป (Management) การให้บริการประชาชน (Market) จริยธรรม (Morality) จากทรัพยากรบริหารจัดการดังกล่าว ผู้วิจัยยึดหลักการบริหาร 6M มาใช้ในงานวิจัยดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการประชาชน และด้านจริยธรรม เพราะเป็นทรัพยากรการบริหารจัดการพื้นฐานที่ทุกหน่วยงานนิยมใช้ และครอบคลุมรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียน

ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นก็เพราะนักบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน ดังนั้น การบริหารจึงมีความสำคัญดังที่ผู้รู้ได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า การบริหารภาครัฐทุกวันนี้ หรืออาจเรียกว่าการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer). หรือซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารในทุกกระดับ มีอิทธิพลต่อองค์การสมัยใหม่ในทุกแง่มุมผู้บริหาร จึงต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานด้านการบริหารทั้งต่อตนเองต่อกลุ่ม ต่อสังคม และต่อประโยชน์ ที่เกี่ยวเนื่องกัน ผู้บริหารทุกองค์การต่างเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบย่อย 2 ระบบคือ

- 1) ระบบงาน ก็คือ ทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ทรัพย์สิน เงินทุน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์
- 2) ระบบคน ก็คือ มนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ หรือสิ่งของ เพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับการ “บริหารงาน” และ “บริหารคน” อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่าง ๆ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทุกด้านเป็นไปด้วยดี พร้อม ๆ กันกับการที่ต้องจัดการเรื่อง

คน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปรับมอบหมายและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่น ท่วมเทกำลังความสามารถ ทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับการทำงานของบุคคลฝ่ายอื่น ๆ อย่างดีด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้การทำงานของสองระบบนี้ คือ ระบบงาน และระบบคน ให้สามารถประสานทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Hayes, and John (2002, p. 109 อ้างถึงใน วิรัช วิวัชนิภาวรรณ, 2555, หน้า 51) ผู้บริหารมีหน้าที่ที่สำคัญต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษอยู่ 3 ประการ คือ หน้าที่ในการตัดสินใจว่าอะไร คือ สิ่งที่จะต้องทำโดยผ่านกระบวนการจัดทำแผน และการจัดทำงบประมาณ ต่อมา คือ หน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน และประการสุดท้าย คือ หน้าที่ในการสร้างความเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานด้วยการควบคุม

Parsons, and Patricia J. (2003, p. 23 อ้างถึงใน วิรัช วิวัชนิภาวรรณ, 2555, หน้า 48) มีกิจกรรม 4 อย่างที่เป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย หรือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญในการดำเนินงานทุกระดับทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน ทุกองค์กรต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่ดีในการบริหารจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มพูนผลผลิตและสร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงให้แก่องค์กรนั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้พยายามที่จะเลือกและสรรหานักบริหารมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการเพื่อบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดำเนินที่สุด

กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) หรือการประกอบการในทางบริหารซึ่งบางทีจัดว่าเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ได้มีผู้ให้ความสนใจถึงลำดับขั้นที่สำคัญของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกัน

Gulick and Urwick (1937 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 48) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ใน “Paper on the Science of Administration” ว่ากระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCoRB ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) : P หมายถึง การจัดการโครงการ และแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
 2. การจัดองค์การ (Organizing) : O หมายถึง การกำหนด โครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
 3. การจัดการด้านบุคคล (Staffing) : S หมายถึง การจัด อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
 4. การอำนวยการ (Directing) : D หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารเป็นหัวหน้า หน่วยงานต้องรู้จักใช้ภาวะเป็นผู้นำ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 5. การประสานงาน (Co-ordinating) : Co หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานที่จะทำให้งานมุ่งไปสู่ วัตถุประสงค์เดียวกัน
 6. การรายงาน (Reporting) : R หมายถึง การประชาสัมพันธ์ หน่วยงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน
 7. การจัดการงบประมาณ (Budgeting) : B หมายถึง การวางแผน หลักการ และวิธีการของงบประมาณ
- สรุป กระบวนการบริหาร หมายถึง การประกอบการในทางบริหาร ซึ่งเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงาน (Reporting) การจัดการงบประมาณ (Budgeting)

ทฤษฎีการบริหาร

1. ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

Frederick W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลัก วิทยาศาสตร์ เขาเชื่อว่า หลักการทางวิทยาศาสตร์จะทำให้สามารถค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดได้ ปรัชญาการบริหารของเทย์เลอร์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจัดการตามหลัก วิทยาศาสตร์ ไว้ดังนี้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, หน้า 12)

 - 1.1 ค้นหาและประยุกต์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ใน ด้านการบริหารจัดการ ด้วยวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว ผู้บริหารจะต้องรู้จักสังเกต

และทำการรวบรวมข้อมูล โดยมีการจัดทำอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่วิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

1.2 ในการคัดเลือกบุคลากรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด หลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์จะเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบที่มีความแน่นอนเชื่อถือได้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวยังใช้ในการพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป รวมทั้งใช้ในการค้นหาขีดความสามารถและข้อจำกัดของพนักงานแต่ละคน เพื่อจะได้ให้การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่พนักงานต่อไป

1.3 มีการเตรียมพนักงานเพื่อให้ได้รับการเรียนรู้ ฝึกอบรมพัฒนาตามหลักทางวิทยาศาสตร์

1.4 เกี่ยวกับเรื่องการจัดจูงใจพนักงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูง เขาได้นำเสนอวิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของผลผลิตแต่ละคนที่ทำได้ แทนการจ่ายค่าตอบแทนตามชั่วโมงในการทำงาน วิธีการดังกล่าวสามารถสร้างความจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้มาก ซึ่งทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

1.5 ได้มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจน ฝ่ายบริหารจะรับผิดชอบงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการ ส่วนพนักงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

2. ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management)

ประมาณปี ค.ศ. 1937 (พ.ศ. 2480) Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมนี ได้เสนอทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management) ซึ่ง Weber กล่าวว่า องค์การควรจะถูกบริหารบนพื้นฐานของเหตุผล และไม่เป็นส่วนตัว ลักษณะที่สำคัญขององค์การแบบราชการของ Max Weber คือ (สมคิด บางโม, 2562, หน้า 25 – 26)

2.1 มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน

2.2 มีการระบุนายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

2.3 บุคคลจะถูกคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งบนพื้นฐานของคุณสมบัติทางเทคนิค

2.4 การบริการกับการเป็นเจ้าของจะถูกแยกจากกัน

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
อยู่บนพื้นฐานของความไม่เป็นส่วนตัว

2.6 มีการกำหนดกฎ และระเบียบวิธีปฏิบัติไว้อย่างเป็นทางการ

3. ทฤษฎีการจัดการตามแบบหลักการบริหาร (Administrative Management)

Henri Fayol วิศวกรด้านอุตสาหกรรมเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส เขาได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) หรือบางทีก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial Activities) โดยได้กำหนดหลักเกี่ยวกับหน้าที่การจัดการประกอบด้วยกิจกรรม 5 ประการ หรือเรียกชื่อย่อว่า POCCC คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม Fayol ยังได้กำหนดหลักเกี่ยวกับการจัดการทั่วไปที่เรียกว่าหลัก 14 ประการ ได้แก่ 1) หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว 3) หลักของการไปในทิศทางเดียวกัน 4) หลักสายการบังคับบัญชา 5) หลักของการแบ่งงานกันทำ 6) หลักความมีระเบียบวินัย 7) หลักประโยชน์ของส่วนบุคคลเป็นรองประโยชน์ของส่วนรวม 8) หลักของการให้ผลตอบแทน 9) หลักของการรวมอำนาจ 10) หลักความเป็นระเบียบเรียบร้อย 11) หลักความเสมอภาค 12) หลักความมั่นคงในการทำงาน 13) หลักความคิดริเริ่ม 14) หลักความสามัคคี (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 43 – 45)

4. ทฤษฎีการจัดองค์การ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 127 – 130) ได้กล่าวถึงการจัดองค์การว่าเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ขององค์กร ในที่นี้จะนำหลักการจัดองค์การในระบบราชการมาศึกษาหลักที่สำคัญของการจัดองค์การ มีดังนี้

4.1 การกำหนดหน้าที่การงาน การกำหนดหน้าที่การงานนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานและภารกิจ จึงหมายถึง กลุ่มของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานมีอะไรบ้างและมีกลุ่มขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดขององค์กร

4.2 การแบ่งงาน (Division of Work) หมายถึง การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน แล้วมอบงานนั้น ๆ ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้น ๆ โดยตั้งเป้าหมายหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบ

4.3 หน่วยงานที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานอนุกรม (Auxiliary) การแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของหน่วยงานเด่นชัดยิ่งขึ้น หน่วยงานหลัก หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายการบังคับบัญชา องค์กรทุกแห่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในธุรกิจขนาดเล็กมักจะมีแต่หน่วยงานหลักเท่านั้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทุกอย่างอยู่กับผู้เป็นเจ้าของหรือผู้จัดการ สมาชิกทุกคนอยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการจากผู้จัดการแต่เพียงผู้เดียว ในบริษัทผู้ผลิต หน่วยงานหลักคือ ฝ่ายผลิต ในห้างสรรพสินค้า หน่วยงานหลักคือ ฝ่ายขาย ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ ถือเป็นหน่วยประกอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายวิจัยวางแผน ฝ่ายตรวจสอบหน่วยงานอนุกรม หมายถึง หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรมมักเป็นหน่วยงานด้านธุรการและงานอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่ไม่มีหน้าที่บริการลูกค้าขององค์กรโดยตรง หรือไม่ได้ปฏิบัติงานอันเป็นงานหลักขององค์กร ในบริษัททั่วไป ได้แก่ ฝ่ายการงาน ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

4.4 สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับขั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบว่าการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไร มีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถจึงจำเป็นต้องจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของงานและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นขององค์กรขนาดใหญ่และมีบุคลากรมาก ตลอดจนงานที่ทำมีปริมาณมากจะต้องจัดหมวดหมู่ของงาน

ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันที่เรียกว่าฝ่าย หรือแผนงาน จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การเป็นที่ยอมรับของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถจึงจำเป็นต้องจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของงาน และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นขององค์การขนาดใหญ่และมีบุคลากรดำเนินงาน ตลอดจนงานที่ทำมีการดำเนินงานจะต้องจัดหมวดหมู่ของงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันที่เรียกว่าฝ่าย หรือแผนงาน จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร มีผู้วิจัยและศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งให้แนวคิด และทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

Herbert A. Simon (1966, p. 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นเครื่องมือสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ 7 M's ประกอบด้วย

1. บุคลากร (Man)
2. เงิน (Money)
3. การบริหารทั่วไป (Management)
4. การบริหารประชาชน (Market)
5. คุณธรรม (Moral)
6. ข้อมูลข่าวสาร (Message)
7. การวัดผล (Measurement)

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านคน 3) ด้านเทคโนโลยี และ 4) ด้านงาน

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยปัจจัยการบริหาร

ที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ
3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ทรรคนกร สงครินทร์ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา 4) การจูงใจ 5) การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน 6) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 11) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 9) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

ราตรี สอนดี (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านผู้บริหาร 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านกระบวนการ 4) ด้านทรัพยากร และ 5) ด้านบุคลากร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูโดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านลักษณะขององค์การ 4) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วรศรา อรุณกิตติพร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรารด โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะ

ขององค์การ 2) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคคล 4) ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ

วิมาลย์ สีสทอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด สกลนคร โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยาภาศ และวัฒนธรรมองค์การ 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) หลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 8) งบประมาณ

ประยงค์ ศรีโหม้ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 โดยปัจจัยการบริหารที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การจูงใจ 5) บรรยาภาศและวัฒนธรรม องค์การ 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การบริหารจัดการ 9) งบประมาณ 10) ทรัพยากรการเรียนการสอน

Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) องค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เกิดจากปัจจัย 8 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันและกัน 5) สภาพของการวินิจฉัยสั่งการ 6) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน 7) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและฝึกอบรม

Steers (1991) ได้แบ่งปัจจัยการบริหารไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะบุคคล 4) นโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียด การสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร จากแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	ปัจจัยการบริหาร 7 M	Herbert A. Simon (1966)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	สรคุปต์ บุญเกษม (2559)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ทรศนกร สงครินทร์ (2559)	เมรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561)	วิศรา อรุณกิตติพร (2561)	วิมาลย์ สีทอง (2563)	ประยงค์ ศรีโหม (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. โครงสร้างองค์การ			✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	60.00	✓
2. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓				✓	✓	✓	6	60.00	✓
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ				✓		✓	✓		✓	✓	5	50.00	✓
4. งาน	✓			✓							2	20.00	
5. ลักษณะองค์การ								✓			1	10.00	
6. สภาพแวดล้อม							✓	✓			2	20.00	
7. นโยบายการบริหาร								✓			1	10.00	
8. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			✓		✓	✓	✓		✓	✓	6	60.00	✓
9. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ			✓			✓	✓		✓	✓	5	50.00	✓
10. การบริหารจัดการ	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	7	70.00	✓
11. การบริหารประชาชน		✓									1	10.00	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ปัจจัยการบริหาร 7 M	Herbert A. Simon (1966)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	สรคุปต์ บุญเกษม (2559)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	พรรณกร สงครินทร์ (2559)	เมรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561)	วริตรา อรุณกิตติพร (2561)	วิมาลย์ ลีทอง (2563)	ประยงค์ ศรีโหม (2563)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
12. การพัฒนาบุคลากร			✓			✓	✓				3	30.00	
13. หลักสูตร									✓		1	10.00	
14. งบประมาณ	✓	✓					✓		✓	✓	5	50.00	✓
15. การติดต่อสื่อสาร										✓	1	10.00	
16. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			✓	✓	✓	✓				✓	5	50.00	✓
17. ทรัพยากร	✓										1	10.00	
18. วิสัยทัศน์รวม						✓					1	10.00	
19. คุณธรรม	✓	✓									1	10.00	
20. ข้อมูลข่าวสาร		✓									1	10.00	
21. การวัดผล		✓									1	10.00	
รวม	6	7	6	4	3	7	8	4	8	9	-	-	-

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกเป็น 1) แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหาร 7 M (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 61 – 62) 2) แนวคิดของ Herbert A. Simon (1966) 3) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559) 4) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2559) 5) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) 6) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ ทรรคนกร สงครินทร์ (2559) 7) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) 8) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ วริศรา อรุณกิตติพร (2561) 9) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563) และ 10) กรอบแนวคิดจากงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหม้ (2563) โดยใช้เกณฑ์การเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 30.00 ขึ้นไป เป็นการสังเคราะห์จากองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารงานในโรงเรียนปัจจุบันจึงได้องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 8 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารจัดการและ 8) ด้านงบประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผู้ตามในทางที่ทำให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดี และมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยการนำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามหน้าที่โดยการใช้กระบวนการคิด

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยการพยายามทำความเข้าใจกับผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อการตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

วิมาลย์ สิททอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประยงค์ ศรีโหมี (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการ สถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร สถานศึกษาและในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในดำเนินงานและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกภายใน กระตุ้นให้อยากทำงานจนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติหรือความรู้สึกทางบวก มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ บรรลุผลสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าพอใจ

ของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำใจในผลสำเร็จของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ

2. การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

4. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถให้ยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาลิขิตใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

ทรรศนกร สงครินทร์ (2559) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้นโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ มีการมอบหมายงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสได้ฝึกฝนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการยกย่องชมเชย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่อการดำเนินงานในโรงเรียน รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานโดยการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นการกระตุ้นการทำงานทำให้ครูเกิดความสุขมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ จนกระทั่งการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ทรศนกร สงครินทร์ (2559) กล่าวว่า ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) กล่าวว่า ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงใจความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน

4. ด้านโครงสร้างองค์การ

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้าง หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบเขตงานของแต่ละบุคคล กำหนดภาระงานอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและมีการวางแผนพัฒนาโครงสร้างงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ครบถ้วน ในทุกองค์ประกอบ

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชาและมีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

ทรรศนกร สงครินทร์ (2559) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ

การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 14) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประยงค์ ศรีโทมี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่องค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ โดยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องดำเนินการโดย

1.1 หน่วยงานบรรจุ แต่งตั้ง และใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) ได้สรุปไว้ว่า บุคลากร หมายถึง บุคลากร ตระหนักและเห็นความสำคัญของงานวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านวิชาการ จัดอบรมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน ด้านวิชาการ ได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการอย่างทั่วถึง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการใน สถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการทำงาน รับผิดชอบงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ

วรศรา อรุณกิตติพร (2561) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง วิธีการ ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมี นโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไก สำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ องค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้อง ในเรื่องความรับผิดชอบ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศ ขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่อง ความรับผิดชอบ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็น ประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการ

เรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยี เป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอน เอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

ทรรศนกร สงครินทร์ (2559) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาถ่วงน้ำหนักให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

7. ด้านการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้ โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ โดยการบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป มีหลักการดังนี้

1. หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผน

อย่างเป็นระบบ

2. หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
3. หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก

และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) ได้สรุปว่า การบริหารเป็น กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งเป็นกรใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 13) สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

8. ด้านงบประมาณ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมียงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยการบริหารงบประมาณ มีหลักการดังนี้

1. หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ
2. การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

3. หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณ
อย่างเข้มงวด

4. หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม
ในการตรวจสอบงบประมาณ

5. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า
และเกิดประโยชน์สูงสุด

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561) ได้สรุปว่า ได้สรุปว่า งบประมาณ
หมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียด
เกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์กรที่ตั้งไว้

วิมาลย์ ลิทอง (2563, หน้า 14) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง
แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการ
ประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหาร
ทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอน
ของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ประยงค์ ศรีโทมี (2563, หน้า 13) สรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง
แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการ
ประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหาร
ทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอน
ของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านงบประมาณ หมายถึง
แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการ
ประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหาร
ทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอน
ของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ชาญณรงค์ สุราสา (2550, หน้า 5) ได้อธิบายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานตามแผนงานหลักประกอบด้วย การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพด้านบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านระบบ ภาติเครือข่าย

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้นิยาม ประสิทธิผล ไว้ว่า เป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ และอะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิผลไว้ คือ ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ

ปาณิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิผลว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่ายโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2550, หน้า 31, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหารโครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการโครงการ ในที่นี้ ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน บริการ หรือ กิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จ สมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของหน่วยบริการโดยตรง ในที่นี้กิจกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือ

กลุ่มบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูล เป็นต้น และผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทำกิจกรรม

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานขององค์การ เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

ธนกฤต รอดเขียว (2553, หน้า 55) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังไว้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มี ประสิทธิภาพจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555, หน้า 9) ได้สรุป ประสิทธิภาพการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน

รัตนชนก จันย้ง (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถ ท่วงเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว โดยกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จึงก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” เพื่อใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ที่ระบุไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Clearly Define Ideas)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักการที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)

6. มีข้อมูลสำหรับการทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)
7. รายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and Schedules)
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)
10. ดำเนินงานได้ตรงตามมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง (Written Standard-practice Instructions)
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556, หน้า 4) ให้คำนิยามประสิทธิผลการทำงานว่าหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้องและทันเวลา

สุदारัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Moorhead and Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ในการที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายของการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวถึงข้างต้นเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของ

สิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งที่ป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 102 – 103) กล่าวว่า การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบายวัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย
2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป
3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

การค้นหานิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์การได้เกิดขึ้นเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งล่วงเลยมาถึงปลายศตวรรษที่ 19 แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีที่ให้คำนิยามและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัด Cameron (1986, p. 9) เนื่องจากแนวคิดประสิทธิผลขององค์การมีความคลุมเครือและเกิดปัญหาการนิยามหรือการให้ความหมาย Cameron (1981, p. 2) ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาดังกล่าวไว้เนื่องจากเหตุผล 3 ประการเหตุผลประการแรก คือ การที่แนวคิดด้านองค์การ (Concepts of Organization) มีต้นกำเนิดแนวคิด (Conceptualization) มาจากหลายแนวคิดทั้งในประเด็นที่ว่าองค์การคืออะไรและแตกต่างจากองค์การอื่นอย่างไรซึ่งความหลากหลายของแนวคิดด้านองค์การนี้ได้ส่งผลให้ความ

พยายามที่จะกำหนดเกณฑ์หรือตัวชี้วัดมาตรฐานของประสิทธิผลองค์การต้องพลอยล้มเหลวไปด้วยเนื่องจากความไม่มีมาตรฐานในการนิยามองค์การ Cameron (1981, p. 2) เหตุผลประการที่สอง คือ การศึกษาประสิทธิผลในอดีตนักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การที่มีลักษณะไม่ทับซ้อนต่อกัน (Non-Overlapping) ส่งผลให้ไม่เกิดความพอกพูน (Not Cumulative) ทางวิชาการกล่าว คือ เมื่อนักวิจัยต้องการประเมินประสิทธิผลองค์การ ตัวชี้วัดที่ถูกเลือกนำมาใช้มักจะเป็นผลลัพธ์ของความสะดวก (Convenience) หรือความอคติ (Bias) ของนักวิจัยแทนที่จะมาจากการสร้างตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ Campbell (1977, p. 1) และ Steers (1977, p. 2) ส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ ในแง่การศึกษาวิจัยด้านประสิทธิผลองค์การแต่มีความก้าวหน้าเล็กน้อยในการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ Cameron (1981, p. 3) เหตุผลประการที่สามที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามประสิทธิผลองค์การก็คือ คุณสมบัติที่ซับซ้อนขององค์การเองกล่าว คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การมักจะมีหลากหลายขัดแย้งและยากต่อการนิยามความซับซ้อน (Complexity) ขององค์การนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในการวัดประสิทธิผลองค์การทั้งนี้ก็เพราะว่าบ่อยครั้งที่องค์การได้แสวงหาเป้าหมายที่ขัดแย้งซึ่งกันและกันยกเว้นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรที่เงื่อนไขของประสิทธิผลจะถูกกำหนดมาจากการพิจารณาประเด็นทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ แต่สำหรับองค์การประเภทอื่น ๆ ที่มีใช้องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรแล้วก็จะมี ความยุ่งยากในการกำหนดชุดตัวชี้วัดที่สามารถวัดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวมได้ความคลุมเครือหรือความกำกวมเหล่านี้ ทำให้การนิยามแนวคิดประสิทธิผลองค์การที่เคยใช้ในอดีตและแนวทางที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในอดีตส่วนใหญ่ ไม่มีความเหมาะสมต่อความวุ่นวายสับสนขององค์การสมัยใหม่ Cameron (1981, p. 3) จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยจากการศึกษาเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ได้มีผู้ให้นิยามประสิทธิผลขององค์การว่า คือ ระดับที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ Etzioni (1964, p. 5) และ Georgopoulos and Tommenbaum (1957 อ้างถึงใน ภรณ์ กิรีติบุตร, 2557, หน้า 65) ระบุว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

วิทยา ด้านธำรงกุล (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองตอบผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายการพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มากน้อยเพียงใดถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณาถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็ไม่ผ่าน

ติน ประชุมพทธี (2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Effectiveness) ว่าเป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2553, หน้า 169) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2554, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ ความสำเร็จขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะมีขึ้นได้ย่อมอยู่กับเงื่อนไขว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดโดยได้ผลผลิตที่คุณภาพสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปจากค่านิยมข้างต้นอาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ

จากการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการของประเทศไทย และนักวิชาการของต่างประเทศ ผู้วิจัยให้ความหมายประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐ มาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทย อย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศโดยการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ ในการพัฒนาที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติราชการหรือระบบราชการท้องถิ่นที่เป็น มาตรฐานสากลรวมถึงมีการติดตามประเมินผลหรือพัฒนาท้องถิ่นต้องปรับปรุง อย่างต่อเนื่องเป็นระบบให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ที่สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นในประเทศ ไทยอย่างแท้จริงและยั่งยืน

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการ นำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยมีฐานคติเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิด ที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบ สร้างขึ้นมาตามค่านิยม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าว คือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์กรนั้น จะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจะขึ้นอยู่กับ ว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่ มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็น จิตวิสัยเป็นไปได้อย่างที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย ซึ่งแนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผล เพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผลโดย Steers (1977, p. 1) และ Campbell (1977, p. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ชั้นแรกควรกำหนด ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้น มีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทาง ดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์การ เข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงความเห็นว่าการพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือเพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมานั้นยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสมไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้นอาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสมในขณะนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้านตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าว คือ ในขณะนั้นขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้อย่างที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย Robbins (1990, p. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่มดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในขั้วตรงกันข้าม คือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรมการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพคำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมีความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นขั้วตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้น สามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายในและการบูรณาการ (Internal) และการพัฒนาตัวองค์กร (Organization) หรือเน้นภายนอกและสร้างความแตกต่าง (External) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (Task Accomplishment)

กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมาดังนี้

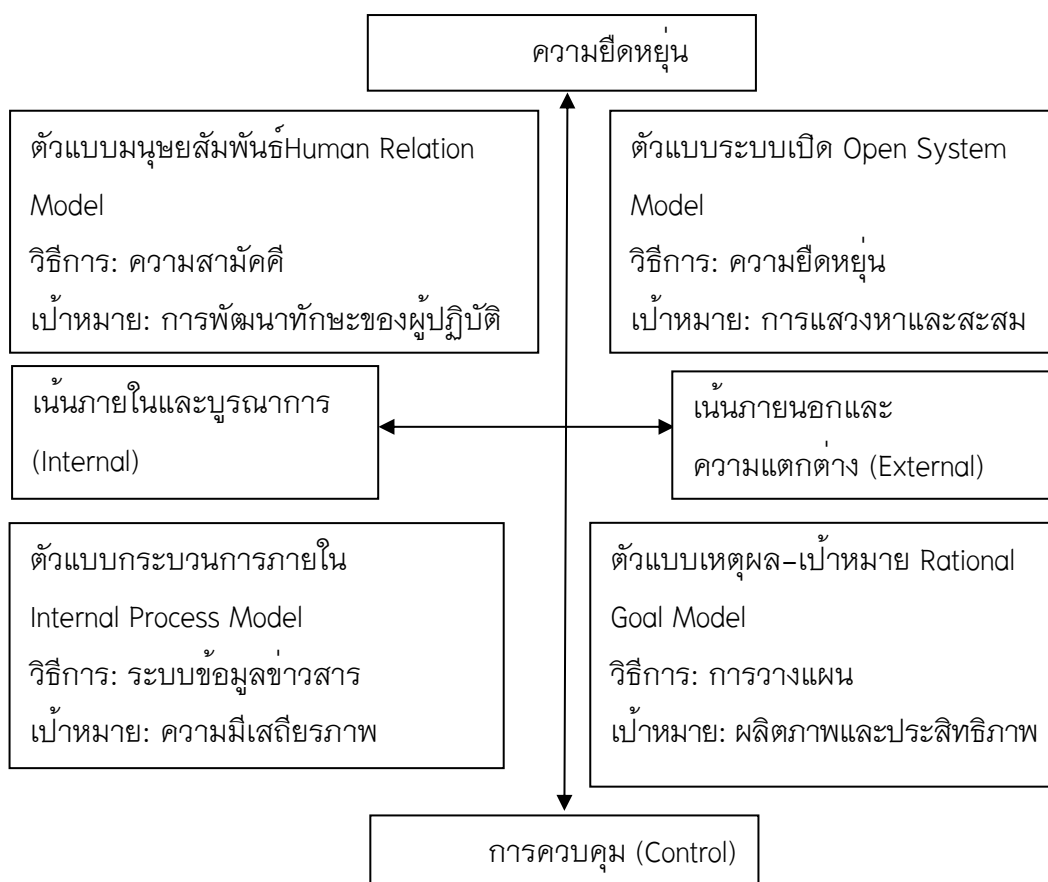
ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การวางแผน (Planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ

(Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability) แสดงตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การดังภาพตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ ดังภาพประกอบ 3

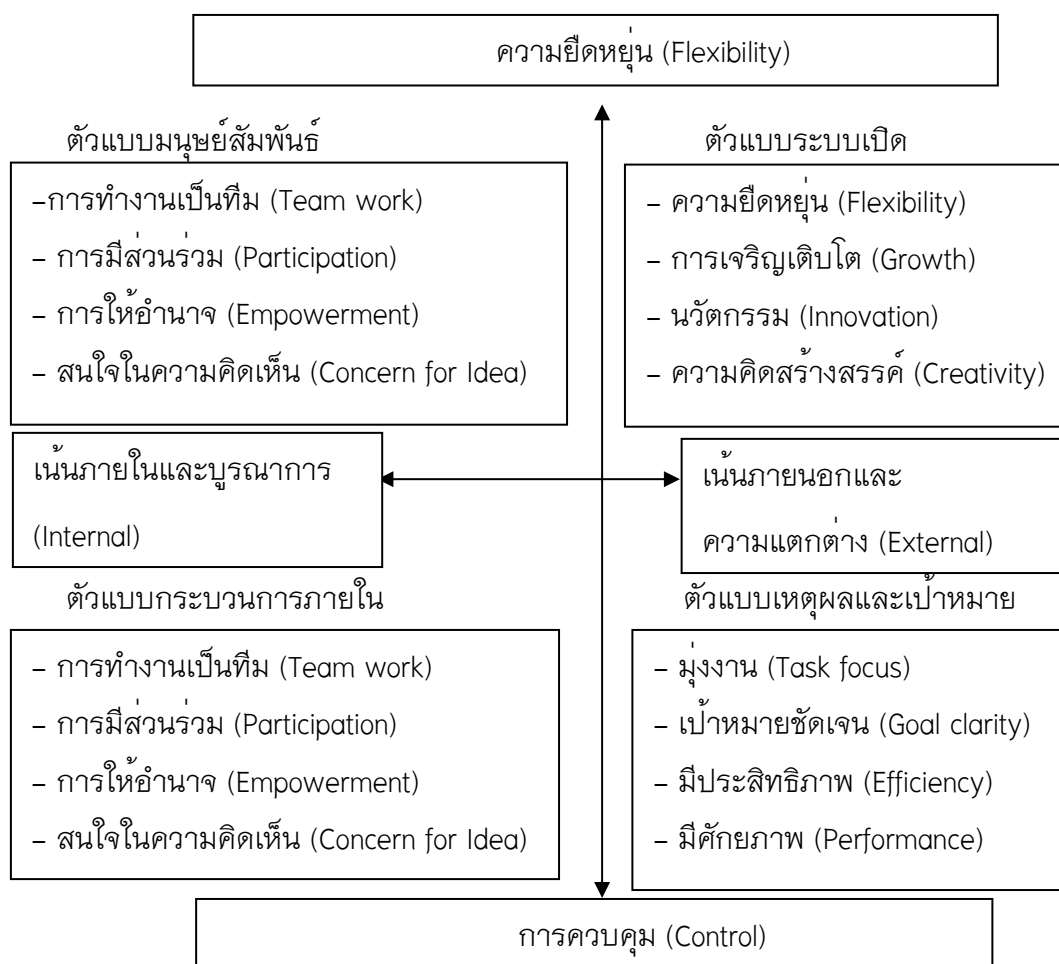


ภาพประกอบ 3 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ

ที่มา: Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2550, หน้า 2)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์การภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์การนั้นอาจจะลดเหลือเพียง 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change) และการควบคุม (Control) หรือความมีเสถียรภาพ (Stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์การ

ต้องการมุ่งเน้น (Focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (Internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (External) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร Quinn (1988, p. 1) ตัวแบบประสิทธิผลองค์กรดังที่แสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบประสิทธิผลองค์กร

ที่มา : Quinn (1988, p. 3 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 10)

ประสิทธิผลองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามายาวนานเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กรประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึงซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์กรมีฐานคติที่สำคัญ 2 ฐานคติ คือ 1 ฐานคติที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวและ 2 ฐานคติที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นต้องประกอบ

ไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มี การให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ และตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลขององค์การ (Cameron, 1986, p. 1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยึดแบบเชิงเดี่ยวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ 1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System-Resource Approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์การจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic-Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์การก็คือ การที่องค์การสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่ คือ แนวทางศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดี่ยว และแนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบบูรณาการหรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิผลที่ยึดแบบเกณฑ์เดี่ยว Cameron (1981, pp. 3-8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource

Approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิด จะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)

โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์การควรจะมีมุ่งไปที่การบรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, p. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, p. 2) และ Price (1972, p. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์การที่เราศึกษา นั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไรแต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach)

ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, p. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้อย่างที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะมีคำนึงถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงควมมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงาน

ของระบบทั้งหมด Robbins (1990, p. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็นสภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำงานที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวดิ่งและแนวนอน Likert (1967, p. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในองค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง Cameron (1981, p. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองผู้มี

ส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, pp. 62–63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้ยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดของการอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของการอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการ

แนวทาง	คำนิยาม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
1. The Goal Attainment	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	เป้าหมายที่ชัดเจนมีขอบเขตเวลาชัดเจนและวัดได้
2. Systems Resource	ต้องการแสวงหาทรัพยากร	มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตชัดเจน
3. Internal Process	การไม่มีแรงกดดันภายใน, ระบบภายในเรียบ	มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการและงานหลัก
4. Strategic Constituencies	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งหมดมีความพึงพอใจระดับหนึ่ง	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของมีอำนาจอิทธิพลเหนือองค์การและองค์การตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

ที่มา : Cameron (1981, p. 3 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551, หน้า 5)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคลกร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและพิจารณาทบทวน โดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไร

ด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไป เป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษานั้น มักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพราะการบริหารงานทั่วไปมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษา มาโดยตลอด และเนื่องจากศาสตร์การบริหารการศึกษาเริ่มพัฒนามาพร้อม ๆ กับศาสตร์การบริหารอื่น ๆ ดังนั้น นักบริหารการศึกษา ตลอดจนนักวิชาการบริหารการศึกษา จึงได้รับเอาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุนี้ ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายของการบริหารทั่วไป อย่างมีอาจหลีกเลี่ยง ดังตัวอย่างเช่น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 23 - 24)

1. การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่คนกลุ่มหนึ่งร่วมกัน ดำเนินการเพื่อทำให้คนอีกกลุ่มหนึ่ง คือ นักเรียน มีความเจริญงอกงามตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (Pail R. Mart, 1964, p. 263) หรือการบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และจัดการในเรื่องเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือองค์การการศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายหรือตามจุดหมายปลายทาง ของการศึกษาที่กำหนดไว้

2. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

3. การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกลักษณะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้ติดต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีพอยู่

สรุปความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ได้กว่า หมายถึง “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์”

จากการสรุปความหมายของ “การบริหารการศึกษา” ดังกล่าว สามารถอธิบายขยายความได้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพให้ได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้กำหนดไว้คือ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ยึดหลักการบริหารโรงเรียนรูปแบบใหม่ดังกล่าว นำมากำหนดเป็นขอบเขตในการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยม

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงานบริหารวิชาการไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร ทาทราย (2552, หน้า 13) ได้สรุปเรื่องการดำเนิน วิชาการว่า เป็นงานที่สำคัญและมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมตามหลักสูตรและ กิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรเป็นหัวใจและงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการ

จัดโปรแกรมการเรียนการสอน และทำกิจกรรมทุกชนิดเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการเรียน การสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งการวัดผลประเมินผลด้วย ซึ่งความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดการด้านประสิทธิภาพทุกชนิด ภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพให้นักเรียน มีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การดำเนินงาน วิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิด พลวัตร (Academic Affairs Dynamic) อยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2553, หน้า 30) ให้ความหมายของการ ดำเนิน งานวิชาการว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการ ปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน มีประสิทธิภาพตรงตาม เป้าหมายของหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 29 - 31) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการออกเป็น 17 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ การนำหลักสูตรแม่บทมาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง อันจะนำไปสู่การใช้ ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทยความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการ

ประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นนอกจากโรงเรียนจะจัดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา แล้วยังต้องเพิ่มหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นที่โรงเรียนอยู่อีกด้วย ความหมายของหลักสูตรท้องถิ่นก็คือการดำเนินงานจัดทำขยายเพิ่มเติมเรื่องที่จำเป็นและสำคัญที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพิ่มเติมตามความต้องการของท้องถิ่น เป็นการเสริมสร้างต่อยอดให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เติบโตตามศักยภาพและนำไปสู่มาตรฐานของหลักสูตร

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ คือ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนเพื่อการบริหารวิชาการภายในสถานศึกษา คือ กำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของสถานศึกษา การประเมินผลงาน การร่วมมือในการทำงาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ได้กำหนดหลักการในการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาระแกนกลาง ส่งเสริมให้ครูทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จัดทำโครงการสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครู ทำแผน การจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริม ให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริงจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหาร การจัดการและการพัฒนาคุณภาพงาน วิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและงานวิชาการ กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย สํารวจแหล่งการเรียนรู้ จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่ง การเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้ ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เข้าร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียนในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย จัดระบบการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผล การจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ติดตามประสานงานกับ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียน การสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายนิเทศการศึกษาภายใน เขตพื้นที่การศึกษา

9. การแนะแนว ประกอบด้วย จัดระบบการแนะแนวทาง

วิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา ดำเนินการแนะแนวศึกษาโดยรวมมือของครูทุกคน ในสถานศึกษา ติดตามประเมินผลการจัดการระบบ และกระบวนการแนะแนวทางการศึกษาในสถานศึกษา

10. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา ประกอบด้วย จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ การประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมินสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานในการพัฒนา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ประกอบด้วย การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิดและเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่นกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี

ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิทยาการในที่อื่น ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียนการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น

13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคลครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่ร่วมจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กร เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

14. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาโดยศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็น

แนวเดียวกันตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ไปสู่การปฏิบัติตรวจสอบและประเมิน ผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

15. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ ประกอบการเรียนการสอน ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริม ประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียน การสอน

16. พัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการร่วมกัน กำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการ เรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรม วิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการ ศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อ ที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และชุมชน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สรุป การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุดอันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และรวมถึง การอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อเป็นคนดี การปฏิบัติงาน จากความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นกิจกรรม

ทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีหลักการและเหตุผล เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หลักสูตร สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล โดยมีความสำคัญคือ เป็นสาระสำคัญของการศึกษาที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายปลายทางตามแผนที่กำหนด เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้ สู้สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 30 - 31)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกับและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ งบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน เพื่อรองรับการบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณ ต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุม งบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารหลักการ งบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวมแก่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

ขอขยายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานผลการดำเนินงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ เพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ
 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 17. การเบิกเงินจากคลังให้สถานศึกษาอื่นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 19. การนำเงินส่งคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน
 21. การจัดทำรายงาน ทำรายงานทางการเงิน
 และงบการเงิน

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน
 และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน

สรุป การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานบริหารงบประมาณในโรงเรียนจึง เปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานหรือดำเนินการด้านงบประมาณของโรงเรียน

3. การบริหารงานบุคคล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์

และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ, ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 31 – 32)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักความถูกต้องและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3. ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติมีขอบข่ายงาน
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสม เข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการจัดทำประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

4. การบริหารงานทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพต่อไป (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการ, ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 32 – 33)

หลักการและแนวคิด

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการ ศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร และเป็นการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ ได้ตามกฎหมาย กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงติดต่อ สื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายเทคโนโลยี ที่สมัยใหม่

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วย ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับทั้งทางศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ขอบข่ายการดำเนินงานของสถานศึกษา

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสามะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม

หรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สรุป การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี วัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบโดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง ความสามารถ หรือขีดความสามารถในการบริหารงาน หรือการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ของการดำเนินงานของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นจริง โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการ ดำเนินงานของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่ม บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิก ของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาชน ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ

ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่พึงมีตามที่สังคมต้องการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้านตามและขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงานแบบคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตารางเมตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคอบคลุมพื้นที่จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด นครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่-การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวง ศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยคณะกรรมการ บริหารแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มุ่งสู่การเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวหน้าอาเซียน
2. สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เป็นคนดี และมีความสุขในสังคม

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็งค่านิยม (Values) F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = ห่วงก้าวหน้า รักการเรียนรู้ Unity = อยู่อย่างสามัคคี มีความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ Noble minded = พึงมีคุณธรรม นำจิตใจ

สรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีสถานศึกษา ในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นหน่วยงาน ทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี คุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารงานโรงเรียน

วิรัตน์ พงษ์มิตร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้าน หลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การสร้างสมการถดถอยประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (6x) ปัจจัยด้านทรัพยากร (5x) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (1x) ปัจจัยด้านนักเรียน (3x) และปัจจัยด้านครู (2x) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X₅) การได้รับความยอมรับนับถือ (X₁₄) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X₁₀) ความรับผิดชอบต่องาน (X₁₇) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X₁₂) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์

ราตรี สอนดี (2559) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 78.24 เปอร์เซ็นต์

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 200 – 202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานแตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 -.01 และการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน
ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านงบประมาณไว้ด้วย

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 175 – 189) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการ
จัดการศึกษาของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของ
โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน
โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (X_8) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_{10})
ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ (X_7) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้านพบว่า
ยังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_6) ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2) ได้และด้าน
การพัฒนาบุคลากร (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ด้านความพึงพอใจของครู (Y₃) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 216 – 222) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบาย สู่การปฏิบัติบุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทาง พัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ

วริศรา อรุณกิตติพร (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลได้ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิมาลย์ สีทอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัย การบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภท โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่น สะอาด และปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ (2) ด้านการบริหารจัดการ

ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน (4) ด้านโครงสร้างองค์การ ควรวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้าง และแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจาย อำนาจและ (5) ด้านงบประมาณควรวิเคราะห์ จัดทำงบประมาณโดยยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 157 – 161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 143 – 151) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม

ขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

วรนาถ ชมพูนันต์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ราม เรือนทองดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้าน การดำเนินการ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก สูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพล เชิงบวกต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยด้านการกำกับติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการรับผลประโยชน์มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ร้อยละ 58.80% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนิดา อัญจิระโรจน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ส่วนด้านความคิดรวบยอดสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานีได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Birecnbaum (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนขนาดเล็กได้ใช้ในการลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาทั่วไปในแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลของการศึกษา พบว่า มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 3 ยุทธศาสตร์ คือ

1. การลดหรือจำกัดจำนวนของเด็กพิเศษ เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้ต้องการรูปแบบการศึกษาที่จำเพาะเจาะจงกับความต้องการพิเศษ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าเด็กกลุ่มทั่วไปในโรงเรียน ซึ่งเด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษควรจะได้เรียนในโรงเรียนที่รัฐบาลกลางจัดให้โดยเฉพาะ

2. พิจารณาดำเนินการในเรื่องการจัดสถานที่เรียนให้เด็กอย่างรอบคอบ เพื่อให้เรียนในภูมิภาคที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น วัฒนธรรม อาชีพ และความต้องการของชุมชน

3. พัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ สามารถเรียนร่วมกับเด็กกลุ่มปกติในโรงเรียนได้ ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนั้น หมายความว่ารวมถึงยุทธศาสตร์การสอนและความร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนระหว่างครูปกติและครูที่สอนเด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษด้วย

นอกจากนี้ในงานวิจัยยังได้เสนอแนะให้จำแนกประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อที่จะได้จัดรูปแบบการศึกษา สถานที่และโปรแกรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มของเด็ก

Griffin (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างทางการบริหารซ้อนอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนี้จะดำเนินการได้ดีถ้าดำเนินการตามขั้นตอน 8 ขั้น คือ

1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. ให้โรงเรียนได้มีโอกาสในการสรรหาครูด้วยตนเอง
3. เน้นหลักสูตรเกี่ยวกับการเตรียมตัวครู และเตรียมการเรียนการสอน
4. เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลาย
5. จัดตารางการเรียนแบบยืดหยุ่นตามกิจกรรมการสอน
6. ครูจัดการเรียนการสอนโดยการคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน
7. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน
8. การวัดและประเมินผล ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเน้นที่ผลลัพธ์

ที่เกิดกับตัวนักเรียน

Chien (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาโรงเรียนในชุมชนเมืองส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา มักพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับกลาง แต่อย่างไรก็ตามมีบางโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของเด็กอยู่ในระดับดี งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาในด้านนี้ พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงซึ่งลงไปในด้านต่อไปนี้ การจัดทำโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน มีความคาดหวังสูงที่จะให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนอยู่ในระดับดี รวมถึงเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในชุมชน ที่จะต้องส่งเสริมด้วยการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผู้ที่มีส่วนได้เสีย ยังสนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำโครงการสอนภาษาสำหรับนักเรียน เพราะต้องการให้นักเรียนมีความสามารถ ในด้านภาษามากกว่าหนึ่งภาษา นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนยังเข้ามามีส่วนร่วม ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกจ้างครูเป็นต้น งานวิจัยนี้ยังได้ค้นพบอีกว่า ถึงแม้โรงเรียนจะมีขนาดใหญ่ ประกอบขึ้นด้วยครู และนักเรียนจำนวนมาก แต่ทุกคนในโรงเรียนต่างก็มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้

Coleman (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในความท้าทายของการปรับปรุงโรงเรียน เป้าหมายของการปรับปรุง คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่ใช้ร่วมกันผ่านการจัดการความรู้และกลายเป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้และกลยุทธ์จะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งซึ่งมีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุงข้อมูลโรงเรียน การปฏิรูปกระบวนการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

Fernando (2005) ได้ศึกษา แนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

Wrigley (2007) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน: คำถามกระบวนทัศน์ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก ๆ นั้น โรงเรียนต้องมีกระบวนทัศน์มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างชัดเจน การมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสังคมการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

สรุป ในการบริหารงานของทุกองค์การ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประยุกต์ใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการที่จะทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สำเร็จได้ การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรการบริหารจัดการ ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลและการปฏิบัติงานของครู และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน การบริหาร ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยทางการบริหารอันเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ดังนั้น การดำเนินงานของโรงเรียนในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ ปัจจัยทางการบริหารหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านโครงสร้างองค์การ 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการบริหารจัดการ และ 8) ด้านงบประมาณ เป็นต้น ในการบริหารงานเพื่อให้ องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ใน องค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่ามิใช่บทบาทสำคัญ ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,620 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 36 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 608 คน รวม 649 คน

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 426 คน รวม 448 คน

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 586 คน รวม 615 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน จาก 42 โรงเรียน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยกำหนดสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 80 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 90 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 90 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 145 คน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 80 คน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 16 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 20 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 100 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน 260 คน รวม 325 คน

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก						
1	คำเตยอุบลรัตน์	2	26	28	1	4	5
2	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28	1	4	5
3	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25	1	4	5
4	วังกระแจะวิทยาคม	1	13	14	1	4	5
5	กุดตาไก้วิทยาคม	1	21	22	1	4	5
6	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9	1	4	5
7	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15	1	4	5
8	มหาชัยวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
9	โพนแพงพิทยาคม	1	15	16	1	4	5
10	กุดฉิมวิทยาคม	1	11	12	1	4	5
11	วัดบึงเหล็กในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15	1	4	5
12	นาถอนพัฒนา	2	23	25	1	4	5
13	ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	1	16	17	1	4	5
14	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31	1	4	5
15	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12	1	4	5
16	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14	1	4	5
17	วังยางวิทยาคม	1	13	14	1	4	5
18	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12	1	4	5
19	ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20	1	4	5
20	รามราชพิทยาคม	1	17	18	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
21	ท่าจำปาวิทยา	1	11	12	1	4	5
22	เขียงยืนวิทยา	1	12	13	1	4	5
23	สามผงวิทยาคม	1	14	15	1	4	5
24	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15	1	4	5
25	นาเคื่อพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
26	บ้านข่าพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
27	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	11	12	1	4	5
28	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19	1	4	5
29	ค้อวิทยาคม	1	23	24	1	4	5
	โรงเรียนขนาดกลาง						
30	ปลาปากวิทยา	3	45	48	2	8	10
31	อุ้มเหมาประชาสรรค์	2	37	39	2	8	10
32	นาแกพิทยาคม	3	49	52	2	8	10
33	อุเทนพัฒนา	3	75	78	2	8	10
34	พะทายพิทยาคม	2	30	32	2	8	10
35	บ้านแพงพิทยาคม	3	55	58	2	8	10
36	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ ประชานุเคราะห์)	2	50	52	2	8	10
37	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54	2	8	10

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ						
38	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113	4	16	20
39	นครพนมวิทยาคม	5	116	121	4	16	20
40	ธาตุพนม	5	106	111	4	16	20
41	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94	4	16	20
42	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102	4	16	20
	รวม	78	1,387	1,465	65	260	325

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงาน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด
(Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบ
ของแบบสอบ และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 1) ปัจจัยทางการ
บริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 2) ประสิทธิภาพ
การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ 1) ปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้
(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่าเป็นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ซึ่งคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย เป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารในสำนักงานเขต จำนวน 1 คน คีษานีเทศ จำนวน 1 คน และผู้บริหารในโรงเรียน จำนวน 1 คน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5.4 ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ คีษานีเทศกวีวิทยะฐานะชำนาญการ

พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม

5.5 ดร.ณัฐพล วรรณศรี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

ปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.80–1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วันที่ 20 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง COA NO. 181/2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสกลนคร ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 40 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

9. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

9.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product –moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item–total correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ Cronbach ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือ ปรากฏดังนี้

แบบสอบถามมีคุณภาพดังนี้

9.1.1 ปัจจัยทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .469 – .880 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977

9.1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .591 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 325 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พิณี, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พิณี, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับ

ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม

เมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD หรือวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD หรือวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ตามความเหมาะสม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางการบริหาร
มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดำเนินการโดย

5.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สำหรับการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 324)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.2 การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย เป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน คีษานินเทศก์จำนวน 1 คน และครูวิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 นายฉัตรชัย ไชยมงค์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

ท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.5 นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบาน

วิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.6 นายสมชาย บุญมั่งมี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

ศรีโคตรบูรณ์ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.7 นายณัฐพล วรรณศรี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

ปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.8 ดร.พิสมัย ราชชมพู ศึกษาานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

1.9 นายวีระพรรณ อินทา ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

นครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.10 นายปิยะศักดิ์ เหล่าสงคราม ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัย
ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

X_2	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X_3	แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_4	แทน โครงสร้างองค์การ
X_5	แทน การพัฒนาบุคลากร
X_6	แทน เทคโนโลยีสารสนเทศ
X_7	แทน การบริหารจัดการ
X_8	แทน งบประมาณ
X	แทน ภาพรวมของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
Y_1	แทน การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน การบริหารงานทั่วไป
Y	แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{yx}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยทางทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับปัจจัยทางการบริหาร ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม รายด้าน

1.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม

1.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม รายด้าน

ตอนที่ 1.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน

1.3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน

1.3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 1.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

1.4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการ
บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน
โดยรวมและรายด้าน

1.4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 1.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

1.5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

1.5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1.7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่
พิเศษ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี
และมากกว่า 20 ปี

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน คือ
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า
10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	65	20.00
	ครูผู้สอน	260	80.00
	รวม	325	100.00
2	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	145	44.60
	ขนาดกลาง	80	24.60
	ขนาดใหญ่	100	30.80
	รวม	325	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	การดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	65	20.00
	ครูผู้สอน	260	80.00
	รวม	325	100.00
2	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	145	44.60
	ขนาดกลาง	80	24.60
	ขนาดใหญ่	100	30.80
	รวม	325	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	165	50.80
	ระหว่าง 10-20 ปี	116	35.70
	มากกว่า 20 ปี	44	13.50
	รวม	325	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 43 รูป คิดเป็นร้อยละ 20.00 ครูผู้สอน จำนวน 260 คิดเป็นร้อยละ 80.00 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 คิดเป็นร้อยละ 24.60 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 165 คิดเป็นร้อยละ 50.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร

ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ตาราง 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ด้าน	ปัจจัยทางการบริหาร	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.11	.69	มาก
2	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	4.07	.71	มาก
3	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.14	.64	มาก
4	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.02	.67	มาก
5	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.09	.70	มาก
6	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	.68	มาก
7	ด้านการบริหารจัดการ	4.11	.65	มาก
8	ด้านงบประมาณ	4.12	.70	มาก
	รวม	4.10	.61	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการบริหาร
จัดการ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหาร

ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม รายด้าน

1.2.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.05	.81	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	4.10	.78	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน อยู่เสมอ	4.06	.78	มาก
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน ในโรงเรียน	4.13	.79	มาก
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ	4.13	.78	มาก
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.13	.77	มาก
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้าน การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.14	.79	มาก
	รวม	4.11	.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการ
ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

1.2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน ที่ชัดเจน	4.02	.81	มาก
2	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน	4.03	.86	มาก
3	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตาม ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.03	.83	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดง ความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ	4.05	.85	มาก
5	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.05	.85	มาก
6	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.12	.81	มาก
7	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากร ในโรงเรียน	4.21	.78	มาก
	รวม	4.07	.71	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ และผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .85) ตามลำดับ

1.2.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม	4.14	.74	มาก
2	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน	4.14	.75	มาก
3	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	4.09	.75	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.21	.77	มาก
5	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	4.14	.77	มาก
6	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.09	.75	มาก
7	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	4.14	.77	มาก
	รวม	4.14	.64	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม ($\bar{X} = 4.14$) และโรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

1.2.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ ดังนี้

ตาราง 9 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนรวม ในการปฏิบัติงาน	4.12	.75	มาก
2	โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.12	.73	มาก
3	โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	3.94	.83	มาก
4	โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวทาง การปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.94	.84	มาก
5	โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.04	.80	มาก
6	โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้น การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.99	.82	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์การ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
7	โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี	3.98	.85	มาก
	รวม	4.02	.67	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) และโรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

1.2.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากรดังนี้

ตาราง 10 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึง ความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.10	.80	มาก
2	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครู และบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.09	.82	มาก
3	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากร ที่ชัดเจน	4.03	.80	มาก
4	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการ จัดการเรียนการสอน	4.10	.83	มาก
5	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึง แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	4.05	.84	มาก
6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการ อบรม ประชุม และสัมมนา ที่สอดคล้องกับงาน ในหน้าที่	4.14	.79	มาก
7	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนา ตนเองเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป	4.13	.80	มาก
	รวม	4.09	.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม
ประชุม และสัมมนา ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ โรงเรียน
พัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป ($\bar{X} = 4.13$)

และโรงเรียนพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

1.2.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดังนี้

ตาราง 11 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการ เรียนรู้	4.18	.74	มาก
2	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.10	.79	มาก
3	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน	4.10	.81	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.11	.77	มาก
5	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.11	.81	มาก
6	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน	4.09	.74	มาก
7	โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	4.10	.81	มาก
	รวม	4.11	.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) และโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

1.2.2.7 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

ตาราง 12 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 7 ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.17	.74	มาก
2	โรงเรียนมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	4.19	.76	มาก
3	โรงเรียนจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบาย และแผนการจัดการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหาร	4.10	.79	มาก
4	โรงเรียนมีระบบงานธุรการที่เหมาะสมและคล่องตัว	4.03	.80	มาก
5	โรงเรียนมีระบบอำนวยการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม	4.12	.72	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
6	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกที่ดี	4.06	.74	มาก
7	โรงเรียนมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ที่มีประสิทธิภาพ	4.10	.75	มาก
	รวม	4.11	.65	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) และโรงเรียนมีระบบอำนวยการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

1.2.2.8 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 8 ด้านงบประมาณ ดังนี้

ตาราง 13 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 8 ด้านงบประมาณ

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี	4.15	.80	มาก
2	โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ	4.17	.77	มาก
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ในการประเมินการตามแผนงานและโครงการ	4.11	.79	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ	4.16	.78	มาก
5	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	4.10	.79	มาก
6	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรศึกษา ดูงานด้านการจัดการศึกษา	4.04	.82	มาก
7	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.09	.82	มาก
	รวม	4.12	.70	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่าย
งบประมาณ ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.16$) และโรงเรียนมีการวางแผน
งบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้อง
กับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อยู่ในระดับมาก

1.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ตาราง 14 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ด้าน	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	การบริหารงานวิชาการ	4.13	.68	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.15	.70	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.09	.67	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.14	.66	มาก
	รวม	4.13	.68	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.14$) และการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

1.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม รายด้าน

1.2.4.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ตาราง 15 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.14	.78	มาก
2	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.14	.80	มาก
3	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.19	.77	มาก
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.11	.78	มาก
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.14	.80	มาก
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.09	.80	มาก
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.10	.81	มาก
8	โรงเรียน ได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	4.13	.78	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	4.14	.78	มาก
10	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนา ทางวิชาการ	4.16	.74	มาก
	รวม	4.13	.68	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล
ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่น
ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ โรงเรียนได้มีการ
ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ
($\bar{X} = 4.16$) และโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
และหลักสูตรท้องถิ่น และโรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .78)
ตามลำดับ

1.2.4.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.19	.75	มาก
2	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกการรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	4.11	.84	มาก
3	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุ และสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	4.17	.81	มาก
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุน องค์กรภายนอกจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัด การศึกษา	4.09	.77	มาก
5	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตาม ขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	4.11	.84	มาก
6	โรงเรียนดำเนินการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการ ดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชน รับทราบทุกภาคเรียน	4.14	.78	มาก
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน เร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย	4.23	.80	มาก
8	โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการ ใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตามการ เบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่าย ให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.16	.79	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
9	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนด มาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายใน ของสถานศึกษา	4.12	.79	มาก
10	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากรมีการ จัดหา รายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุน กู้ยืม เพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการ เพื่อการศึกษา	4.15	.81	มาก
	รวม	4.15	.70	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/
คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ
โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบ
จากคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$) และโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุ
และสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

1.2.4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล ดังนี้

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.16	.75	มาก
2	โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดได้ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามบริบทของโรงเรียน	4.11	.74	มาก
3	โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.09	.82	มาก
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัย ของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ชุมชน	4.12	.76	มาก
5	โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบแก่ครู และบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงาน อย่างเหมาะสม	4.08	.83	มาก
6	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	4.05	.77	มาก
7	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ	4.05	.83	มาก
8	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติ ความขัดแย้งในหน่วยงาน	4.02	.81	มาก
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูล และข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	4.10	.79	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคคล	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
10	โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ในกฎระเบียบ	4.13	.76	มาก
	รวม	4.09	.67	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคน
และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ
โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.13$)
และโรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็น
แบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

1.2.4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่ 4 การบริหารงานบุคคล ดังนี้

ตาราง 18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย	4.13	.77	มาก
2	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงาน การศึกษา	4.11	.75	มาก
3	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความ สะดวกและคล่องตัว	4.14	.77	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อ ประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	4.15	.78	มาก
5	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูล สารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำ ข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	.75	มาก
6	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการ ดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับ ผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.24	.76	มาก
7	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัด การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	4.12	.77	มาก
8	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัด การศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	4.12	.80	มาก
9	โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความ เหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.13	.78	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป	($\bar{X}$)	S.D.	แปล ความหมาย
10	โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.18	.75	มาก
	รวม	4.13	.64	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.18$) และโรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 1.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้าน

1.3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=65)		ครูผู้สอน (N=260)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.99	.77	4.13	.66	-1.414	.158
2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	3.99	.82	4.09	.67	-.892	.375
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ	4.03	.74	4.16	.61	-1.253	.213
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.98	.76	4.02	.65	-.499	.618
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.04	.77	4.10	.68	-.581	.562
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	.72	4.12	.66	-.708	.479
7. ด้านการบริหารจัดการ	3.97	.75	4.14	.61	-1.657	.101
8. ด้านงบประมาณ	4.00	.75	4.14	.68	-1.381	.168
รวม	4.01	.70	4.11	.68	-1.101	.274

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัย
ทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แตกต่างกัน

1.3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 20 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	การดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=65)		ครูผู้สอน (N=260)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.02	.79	4.16	.64	-1.345	.182
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.04	.73	4.17	.68	-1.348	.179
3. การบริหารงานบุคคล	4.00	.78	4.11	.63	-1.209	.227
4. การบริหารงานทั่วไป	4.01	.78	4.16	.61	-1.740	.083
รวม	4.02	.74	4.15	.61	-1.348	.181

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน แตกต่างกัน

ตอนที่ 1.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

1.4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.148	2	.574	1.220	.297
	ภายในกลุ่ม	151.584	322	.471		
	รวม	152.732	324			
2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	.667	2	.334	.667	.514
	ภายในกลุ่ม	161.159	322	.500		
	รวม	161.827	324			
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.120	.291	.748
	ภายในกลุ่ม	132.185	322	.411		
	รวม	132.424	324			
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.193	2	.096	.211	.810
	ภายในกลุ่ม	147.010	322	.457		
	รวม	147.203	324			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.904	2	.952	1.935	.146
	ภายในกลุ่ม	158.361	322	.492		
	รวม	160.264	324			
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3.808	2	1.904	4.205*	.016
	ภายในกลุ่ม	145.766	322	.453		
	รวม	149.573	324			
7. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.409	2	.205	.488	.614
	ภายในกลุ่ม	135.057	322	.419		
	รวม	135.466	324			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
8. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.823	2	1.912	3.948*	.020
	ภายในกลุ่ม	155.915	322	.484		
	รวม	159.738	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.037	2	.518	1.387	.251
	ภายในกลุ่ม	120.376	322	.374		
	รวม	121.413	324			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,322}=3.03$)

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำด้านที่มีความแตกต่างกันไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD ดังตาราง 22

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด
แตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร	ขนาด โรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
6. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ		$\bar{X}$	4.00	4.11	4.26
	ขนาดเล็ก	4.00	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.11	–.11	–	–
	ขนาดใหญ่	4.26	–.26*	.15	–
8. ด้านงบประมาณ		$\bar{X}$	4.02	4.07	4.27
	ขนาดเล็ก	4.02	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.07	–.05	–	–
	ขนาดใหญ่	4.27	–.25*	.20	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยทางการบริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เป็นรายคู่
ด้านเทคโนโลยี และด้านงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็น
ไม่แตกต่างกัน

1.4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 23 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.420	2	1.210	2.636	.073
	ภายในกลุ่ม	147.834	322	.459		
	รวม	150.254	324			
2. การบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.695	2	1.848	3.876*	.022
	ภายในกลุ่ม	153.494	322	.477		
	รวม	157.190	324			
3. การบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.593	2	.296	.663	.516
	ภายในกลุ่ม	143.952	322	.447		
	รวม	144.544	324			
4. การบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.055	2	1.028	2.412	.091
	ภายในกลุ่ม	137.181	322	.426		
	รวม	139.237	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.785	2	.892	2.172	.116
	ภายในกลุ่ม	132.297	322	.411		
	รวม	134.081	324			

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า การบริหารงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำด้านที่มีความแตกต่างกัน
ไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ LSD ดังตาราง 24

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
2. การบริหาร		$\bar{X}$	4.05	4.11	4.30
งบประมาณ	ขนาดเล็ก	4.05	-	-	-
	ขนาดกลาง	4.11	-.06	-	-
	ขนาดใหญ่	4.30	-.25*	-.19	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นรายคู่ การบริหาร งบประมาณ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 1.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

1.5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 25 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.302	2	1.151	2.464	.087
	ภายในกลุ่ม	150.430	322	.467		
	รวม	152.732	324			
2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	2.637	2	1.319	2.667	.071
	ภายในกลุ่ม	159.189	322	.494		
	รวม	161.827	324			
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.982	2	.491	1.203	.302
	ภายในกลุ่ม	131.442	322	.408		
	รวม	132.424	324			
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.432	2	.716	1.581	.207
	ภายในกลุ่ม	145.771	322	.453		
	รวม	147.203	324			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	.976	1.985	.139
	ภายในกลุ่ม	158.313	322	.492		
	รวม	160.264	324			
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.428	2	.214	.462	.631
	ภายในกลุ่ม	149.146	322	.463		
	รวม	149.573	324			
7. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.115	2	.558	1.336	.264
	ภายในกลุ่ม	134.351	322	.417		
	รวม	135.466	324			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
8. ดาเนงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.100	2	.550	1.116	.329
	ภายในกลุ่ม	158.639	322	.493		
	รวม	159.738	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.358	2	.679	1.821	.163
	ภายในกลุ่ม	120.055	322	.373		
	รวม	121.413	324			

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

1.5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 26 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลของ โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.358	2	1.179	2.566	.078
	ภายในกลุ่ม	147.896	322	.459		
	รวม	150.254	324			
2. การบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.646	2	.823	1.704	.184
	ภายในกลุ่ม	155.544	322	.483		
	รวม	157.190	324			
3. การบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.766	2	.883	1.991	.138
	ภายในกลุ่ม	142.779	322	.443		
	รวม	144.544	324			
4. การบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.896	2	.448	1.043	.354
	ภายในกลุ่ม	138.341	322	.430		
	รวม	139.237	324			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.608	2	.804	1.955	.143
	ภายในกลุ่ม	132.473	322	.411		
	รวม	134.081	324			

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน
จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตาราง 27 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1													
X ₁	.885**	1												
X ₂	.904**	.832**	1											
X ₃	.916**	.813**	.840**	1										
X ₄	.908**	.779**	.793**	.829**	1									
X ₅	.902**	.752**	.776**	.787**	.799**	1								
X ₆	.869**	.687**	.722**	.759**	.769**	.761**	1							
X ₇	.936**	.786**	.802**	.827**	.839**	.821**	.815**	1						
X ₈	.887**	.730**	.746**	.755**	.741**	.796**	.754**	.861**	1					
Y	.913**	.773**	.789**	.809**	.798**	.834**	.799**	.896**	.880**	1				
Y ₁	.886**	.769**	.765**	.790**	.769**	.802**	.776**	.863**	.849**	.953**	1			
Y ₂	.857**	.727**	.743**	.735**	.717**	.774**	.754**	.845**	.873**	.947**	.880**	1		
Y ₃	.877**	.728**	.767**	.792**	.801**	.802**	.756**	.864**	.807**	.953**	.865**	.862**	1	
Y ₄	.861**	.721**	.731**	.769**	.757**	.802**	.760**	.844**	.822**	.958**	.885**	.863**	.907**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .913$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ งบประมาณ (X_8) กับ การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ การบริหารจัดการ (X_7) กับ การบริหารงานบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง และ การบริหารจัดการ (X_7) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .873, .864, และ .863 ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.769**	สูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.765**	สูง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	.790**	สูง
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	.769**	สูง
5. การพัฒนาบุคลากร (X_5)	.802**	สูง
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.776**	สูง
7. การบริหารจัดการ (X_7)	.863**	สูง
8. งบประมาณ (X_8)	.849**	สูง
รวม (X)	.886**	สูง

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .886$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนมด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.727**	สูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.743**	สูง
3. บรรยาการและวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.735**	สูง
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	.717**	สูง
5. การพัฒนาบุคลากร (X_5)	.774**	สูง
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.754**	สูง
7. การบริหารจัดการ (X_7)	.845**	สูง
8. งบประมาณ (X_8)	.873**	สูง
รวม (X)	.857**	สูง

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .857$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนมด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.728**	สูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.767**	สูง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.792**	สูง
4. โครงสร้างองค์กร (X_4)	.801**	สูง
5. การพัฒนาบุคลากร (X_5)	.802**	สูง
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.756**	สูง
7. การบริหารจัดการ (X_7)	.864**	สูง
8. งบประมาณ (X_8)	.807**	สูง
รวม (X)	.877**	สูง

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .877$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนมด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.721**	สูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.731**	สูง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3)	.769**	สูง
4. โครงสร้างองค์กร (X_4)	.757**	สูง
5. การพัฒนาบุคลากร (X_5)	.802**	สูง
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.760**	สูง
7. การบริหารจัดการ (X_7)	.844**	สูง
8. งบประมาณ (X_8)	.822**	สูง
รวม (X)	.861**	สูง

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .861$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	sig
การบริหารจัดการ (X ₇)	.896	.803	.802	.333	.051	.334	6.500**	.000
งบประมาณ (X ₈)	.921	.848	.847	.303	.039	.331	7.794**	.000
การพัฒนาบุคลากร (X ₅)	.928	.861	.860	.143	.037	.156	3.890**	.000
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₃)	.930	.864	.863	.094	.040	.094	2.383*	.018
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.931	.876	.865	.082	.036	.087	2.309*	.022

$$\alpha = .200 \text{ S.E.}_{\text{YXT}} = \pm .23679$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ (X₇) งบประมาณ (X₈) และการพัฒนาบุคลากร (X₅) และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃) และ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการ (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .334 รองลงมา คือ งบประมาณ (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .331 การพัฒนาบุคลากร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .156 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .094 และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .087 ซึ่งตัวแปรทั้ง

5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยรวม ได้อย่างละ 86.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 23679

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .200 + .333 (X_7) + .303 (X_8) + .143 (X_5) + .094 (X_3) + .082 (X_6)$$

$$Z_y' = .334 (Z_7) + .331 (Z_8) + .156 (Z_5) + .094 (Z_3) + .087 (Z_6)$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	sig
การบริหารจัดการ (X ₇)	.863	.745	.744	.301	.064	.286	4.741**	.000
งบประมาณ (X ₈)	.888	.788	.787	.305	.049	.314	6.193**	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	.895	.801	.799	.145	.041	.146	3.518**	.000
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.898	.807	.804	.113	.044	.113	2.568*	.011
การพัฒนาบุคลากร (X ₅)	.900	.811	.808	.117	.046	.121	2.540*	.012

$$\alpha = .102 \text{ S.E.}_{YXT} = \pm 29863$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ (X₇) งบประมาณ (X₈) และภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร (X_1) และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) และการพัฒนาบุคลากร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .314 รองลงมา คือ การบริหารจัดการ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .286 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .146 การพัฒนาบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .121 และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .113 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างละ 80.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .29863$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .102 + .301 (X_7) + .305 (X_8) + .145 (X_1) + .113 (X_6) + .117 (X_5)$$

$$Z_y' = .286 (Z_7) + .314 (Z_8) + .146 (Z_1) + .113 (Z_6) + .121 (Z_5)$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	sig
งบประมาณ (X_8)	.873	.762	.761	.520	.050	.524	10.423**	.000
การบริหารจัดการ (X_7)	.892	.795	.794	.266	.065	.247	4.086**	.000
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.894	.799	.798	.099	.045	.096	2.177*	.030
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)	.895	.802	.799	.084	.042	.085	1.975*	.049

$$\alpha = .166 \text{ S.E.}_{YXT} = \pm .31196$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ งบประมาณ (X_8) และการบริหารจัดการ (X_7) และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .524 รองลงมา คือ การบริหารจัดการ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .247 เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .096 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .085 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างละ 79.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .31196$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .166 + .520 (X_8) + .266 (X_7) + .099 (X_6) + .084 (X_2)$$

$$Z'_y = .524 (Z_8) + .247 (Z_7) + .096 (Z_6) + .085 (Z_2)$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
การบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	sig
การบริหารจัดการ (X ₇)	.864	.746	.745	.399	.068	.386	5.909**	.000
การพัฒนาบุคลากร (X ₅)	.879	.773	.771	.149	.049	.157	3.064**	.002
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.884	.781	.779	.139	.054	.141	2.594**	.010
งบประมาณ (X ₈)	.887	.787	.785	.155	.051	.163	3.056**	.002
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₃)	.889	.790	.787	.114	.055	.109	2.096**	.037

$$\alpha = .170 \text{ S.E.}_{\text{YXT}} = \pm .30826$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ (X₇) การพัฒนาบุคลากร (X₅) โครงสร้างองค์การ (X₄) และงบประมาณ (X₈) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการ (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .386 รองลงมา คือ งบประมาณ (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .163 การพัฒนาบุคลากร (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .157 โครงสร้างองค์การ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .141 และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .109 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานบุคคล ได้อย่างละ 78.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 30826

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .170 + .399 (X_7) + .149 (X_5) + .139 (X_4) + .155 (X_8) + .114 (X_3)$$

$$Z_y' = .386 (Z_7) + .157 (Z_5) + .141 (Z_4) + .163 (Z_8) + .109 (Z_3)$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
การบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	SE.B.	β	t	sig
การบริหารจัดการ (X ₇)	.844	.712	.711	.340	.064	.335	5.276**	.000
การพัฒนาบุคลากร (X ₅)	.865	.749	.747	.215	.047	.231	4.554**	.000
งบประมาณ (X ₈)	.876	.767	.765	.248	.052	.266	4.783**	.000
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.878	.771	.768	.106	.047	.110	2.279*	.023

$$\alpha = .399 \text{ S.E.}_{YXT} = \pm .31594$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ (X₇) การพัฒนาบุคลากร (X₅) และงบประมาณ (X₈) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การบริหารงานทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการ (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .335 รองลงมา คือ งบประมาณ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .266 การพัฒนาบุคลากร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .231 และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .110 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างละ 76.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 3.1594

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = .399 + .340 (X_7) + .215 (X_5) + .248 (X_8) + .106 (X_6)$$

$$Z_y' = .335 (Z_7) + .231 (Z_5) + .266 (Z_8) + .110 (Z_6)$$

จากผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปัจจัยทางการบริหาร มีตัวแปร 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ (Y_7) งบประมาณ (Y_8) และการพัฒนาบุคลากร (Y_5) และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยาการและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Y_6) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า มีปัจจัยทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 37

ตาราง 37 การนำเสนอปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสิทธิผลโรงเรียน					สรุปควรพัฒนา
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✗	✓	✗	✗	✗	✗
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	✗	✗	✓	✗	✗	✗
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	✗	✗	✓	✗	✓
4. โครงสร้างองค์การ	✗	✗	✗	✓	✗	✗
5. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✗	✓	✓	✓
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✗	✓	✓
7. การบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ ส่งผลต่อ ✗ ไม่ส่งผลต่อ

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ด้าน คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการ และงบประมาณ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโครงสร้างองค์การ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการ และงบประมาณ มาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. การบริหารจัดการ

“...กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีระบบควบคุม และประกันคุณภาพ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม กำหนดแผนงาน/
โครงการ/กิจกรรม ที่จะให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิง
ปริมาณและเชิงคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม กำหนดแผนงาน/
โครงการ/กิจกรรม ที่จะให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีระบบควบคุม และประกันคุณภาพ
(ให้ความสำคัญกับงานนี้) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการทำงาน
ของบุคลากร มีการประเมินการทำงานที่เป็นรูปธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้
ในการบริหารจัดการ อาจสร้างขึ้นใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา หรือนวัตกรรมที่มีอยู่
แล้วเป็น Model ในการบริหารจัดการ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา นโยบาย สพล...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ
อาจสร้างขึ้นใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ใช้กรอบการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ
การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานงบประมาณ นำมาใช้เยอะ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์พาดองค์การไปสู่เป้าหมาย ทิศทางต้องชัดเจนสิ่งที่
สำคัญที่สุด ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทุกคน การสื่อสาร
โน้มน้าวจิตใจ...”

(สมชาย บุญมั่งมี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์พาดองค์การไปสู่เป้าหมาย ทิศทางต้องชัดเจน
สิ่งที่สำคัญที่สุด ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทุกคน การสื่อสาร
โน้มน้าวจิตใจ...”

(ศักดิ์ดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...ต้องดูว่าเราอยู่ตรงไหนของการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบ
บริหารจัดการ อำนาจ มอบหน้าที่ให้บุคคล ให้ดูแลรับผิดชอบ...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...สถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ
อาจสร้างขึ้นใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ต้องดูว่าเราอยู่ตรงไหนของการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบ
บริหารจัดการ อำนาจ มอบหน้าที่ให้บุคคล ให้ดูแลรับผิดชอบ เข้าใจบริบทของสถานศึกษา
เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิ่วตาตาม วัฒนธรรมเบื้องต้นของชุมชน...”

(วิระพรรณ อินทา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

ตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	✓		✓			✓	✓				4	40.00
2. เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓			✓					4	40.00
3. กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่จะให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมาย มีระบบควบคุม	✓	✓	✓			✓					4	40.00
4. ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการทำงานของบุคลากร มีการประเมินการทำงานที่เป็นรูปธรรม			✓					✓		✓	3	30.00
5. ต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาจสร้างขึ้นมาใหม่ ตามบริบทของสถานศึกษา หรือนวัตกรรมที่มีอยู่แล้ว				✓	✓				✓		3	30.00

จากตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารจัดการ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการแบบมีส่วนร่วม กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่จะให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีระบบควบคุม ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการทำงานของบุคลากร มีการประเมินการทำงานที่เป็นรูปธรรม และต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาจสร้างขึ้นมาใหม่ตามบริบทของสถานศึกษา หรือนวัตกรรมที่มีอยู่แล้ว

2. งบประมาณ

“...ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ ทุกโครงการ ต้องลงสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินโครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุตัวชี้วัดของสถานศึกษา ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...วางแผนโครงการวางแผนการใช้จ่ายเงินในกลุ่มสาระ หรือกลุ่มงาน มอบหมายให้ทำกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ทำการแต่งตั้งรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...มีแผนงาน/โครงการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนร่วมกำหนดแผนโครงการใช้จ่ายงบประมาณ มีการกำกับติดตามกิจกรรม/ และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร ชุมชน ตลอดจนบริบทของสถานศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการทุกโครงการ ต้องลงสู่การ

พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินโครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการให้
บรรลุตัวชี้วัดของสถานศึกษา...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...ศึกษา วิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร ชุมชน
ตลอดจนบริบทของสถานศึกษา...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...จัดทำแผนพัฒนา 3 ปี แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมี
ส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ 1) งบประมาณรายหัว 2) เงินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน...”

(สมชาย บุญมั่งมี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...จัดทำแผนพัฒนาแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วม
ในการพิจารณาโครงการ ...”

(ศักดิ์ดา ชัยภัย, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการทุกโครงการ ต้องลงสู่การพัฒนา
ศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินโครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุ
ตัวชี้วัดของสถานศึกษา...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนร่วมกำหนดแผนโครงการใช้จ่าย
งบประมาณ มีการกำกับติดตามกิจกรรม/และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...มีการวางแผนโครงการวางแผนการใช้จ่ายเงินในกลุ่มสาระ หรือกลุ่ม
งาน มอบหมายให้ทำกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน
ทำการแต่งตั้งรับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ...”

(วีระพรณ อินทา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม งบประมาณ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ ทุกโครงการ ต้องลงสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ นักเรียน ดำเนินโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ ให้บรรลุตัวชี้วัดของสถานศึกษา	✓			✓				✓			3	30.00
2. วางแผนโครงการ วางแผนการใช้เงินในกลุ่มสาระหรือ กลุ่มงานมอบหมายให้ทำกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ		✓	✓							✓	3	30.00
3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงาน ทำงานแต่งตั้ง รับผิดชอบให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการ		✓									1	10.00
4. ศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร ชุมชน ตลอดจนบริบทของสถานศึกษา				✓	✓						2	20.00
5. จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วม ในการพิจารณาโครงการ	✓					✓	✓	✓			4	40.00

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมกำหนดแผนโครงการการใช้จ่ายงบประมาณ มีการกำกับติดตามกิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน		✓							✓	✓	3	30.00

จากตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม งบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้ จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการทุกโครงการ ต้องลงสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ นักเรียน ดำเนินโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุตัวชี้วัดของสถานศึกษา วางแผนโครงการ วางแผนการใช้เงินในกลุ่มสาระ หรือกลุ่มงานมอบหมายให้ทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมกำหนดแผนโครงการการใช้จ่ายงบประมาณ มีการกำกับติดตามกิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน

3. การพัฒนาบุคลากร

“...สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ดิจิทัลในการทำงาน...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...ประชุมวางแผน เพื่อให้มีการส่งเสริม การอบรม การพัฒนาตนเอง ในสถานศึกษา ปัจจุบันเป็นระบบออนไลน์ มีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาในการทำงาน...”
(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...มีแผนโครงการ กิจกรรมที่จะพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐาน และความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เช่น การประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)...”
(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...จัดโครงสร้างการทำงาน และการจัดวางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ดิจิทัลในการทำงาน...”
(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...วางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้
ความสามารถประสบการณ์...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...วางเป้าหมายในการอบรมพัฒนา ไม่น้อยกว่า 20/ชม./ปี โรงเรียน
อยากพัฒนาอะไร ให้ครูทำ ID PLAN อบรมครูทั้งหมดในโรงเรียน...”

(สมชาย บุญมั่งมี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์
การสร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ดิจิทัลในการทำงาน...”

(ศักดิ์ดา ชัยภัย, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...สร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรในสถานศึกษา...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...ประชุมวางแผน เพื่อให้มีการส่งเสริม การอบรม การพัฒนาตนเอง
ในสถานศึกษา ปัจจุบันเป็นระบบออนไลน์...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...ประชุมวางแผน เพื่อให้มีการส่งเสริม การอบรม การพัฒนาตนเอง
ในสถานศึกษา ปัจจุบันเป็นระบบออนไลน์ มีการปรับเปลี่ยนเนื้อหาในการทำ เพื่อให้มีการ
เรียนรู้งานใหม่ ๆ เกิดขึ้น...”

(วิระพรรณ อินทา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓			✓		✓		6	60.00
2. จัดสร้างโครงการทำงาน และการจัดวางบุคลากร ไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความสามารถ ประสบการณ์สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ				✓				✓		✓	3	30.00
3. วางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์					✓		✓			✓	3	30.00
4. มีแผนโครงการ กิจกรรมที่จะพัฒนาบุคลากรตาม มาตรฐาน และความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจ ที่เหมาะสม			✓			✓			✓		3	30.00

จากตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น การพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มี
 ค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ
 บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ดังนี้ เปิดโอกาส
 ให้พัฒนาตนเอง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ มีการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสร้าง
 โครงการทำงาน และการจัดวางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความสามารถ
 ประสิทธิภาพสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ วางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการ
 ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ มีแผนโครงการ กิจกรรมที่จะพัฒนาบุคลากร
 ตามมาตรฐาน และความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

4. บรรยายภาคและวัฒนธรรมองค์การ

“...กำหนดทิศทางการนำองค์การ บริหารภาพลักษณ์ และสร้างความ
 รับผิดชอบต่อสังคม มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...มีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยน
 ความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...พัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้
 เพื่อส่งเสริมการบริหารงาน บุคลากร และกิจกรรม มีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ
 ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง
 บุคลากรในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...สร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิด
 ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานร่วมกันสร้างสรรค์กลยุทธ์ ระบบ
 วิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพจนกลายเป็นองค์กรที่มีผลงานโดดเด่น ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...พัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมการบริหารงาน บุคลากร และกิจกรรม มีระบบการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...การพูดคุย ดูแลสภาพแวดล้อมภายนอก ภายในห้องเรียนของคุณ สื่อการเรียนการสอน วัฒนธรรมรุ่นพี่อยู่ไม่นานแล้วย้าย ผู้นำนวยการจึงต้องเป็นผู้นำ การส่งทอดวัฒนธรรมมันขาด...”

(สมชาย บุญมั่งมี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...มีลักษณะพี่น้อง เป็นกันเอง มีปัญหาสามารถพูดคุยกัน วัฒนธรรม องค์การ ให้เกียรติผู้อาวุโส การปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน...”

(ศักดิ์ดา ชัยภัย, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...การพูดคุย ดูแลสภาพแวดล้อมภายนอก ภายในห้องเรียนของคุณ สื่อการเรียนการสอน วัฒนธรรมรุ่นพี่อยู่ไม่นานแล้วย้าย ผู้นำนวยการจึงต้องเป็นผู้นำ การส่งทอดวัฒนธรรมมันขาด...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...กำหนดทิศทางการนำองค์การ บริหารภาพลักษณ์ และสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...มีลักษณะพี่น้อง เป็นกันเอง มีปัญหาสามารถพูดคุยกัน วัฒนธรรม องค์การ ให้เกียรติผู้อาวุโส การปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน...”

(วีระพรณ อินทา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม บรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์การ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. กำหนดทิศทางการนำองค์การ บริหารภาพลักษณ์ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	✓							✓	✓		3	30.00
2. มีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้		✓		✓							2	20.00
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานบุคลากร และกิจกรรม			✓		✓						2	20.00
4. ให้เกียรติผู้อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน						✓	✓			✓	3	30.00

จากตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม บรรยายภาคและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้ กำหนดทิศทางการนำองค์การ บริหารภาพลักษณ์ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และให้เกียรติผู้อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน

5. เทคโนโลยีสารสนเทศ

“...มีนโยบาย/แผนงาน ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรม บุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน มีการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อ เทคโนโลยี การใช้ระบบเยี่ยมออนไลน์ ประเมิน SDQ ออนไลน์ ประเมินเพื่อลดการใกล้กลุ่มเสี่ยง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...มีนโยบาย/แผนงาน ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรม บุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน มีการรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 20 มีนาคม 2565)

“...ใช้เทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน ครอบคลุมพันธกิจหลักของหน่วยงาน ลดต้นทุนติดตามงานอย่างรวดเร็ว สร้างนวัตกรรม การให้บริการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล เช่น การพัฒนา Mobile Application ที่ตอบสนองการวัดการเรียนการสอนในช่วง Covid หรือบริการในการติดต่อราชการในช่วง Covid...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...สร้างนวัตกรรมการใช้บริการการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล เช่น การพัฒนา Mobile Application ที่ตอบสนองการวัดการเรียนการสอน...”

(สินธุ์ สิงห์ศรี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...การสื่อสาร พยายามใช้อินเตอร์เน็ตบริการครู นักเรียน ระบบ ส่วนใหญ่ใช้ในเชิงวิชาการ เป็น SGS DMC การส่งข้อมูลเอกสารธุรการ...”

(สมชาย บุญมั่งมี, สัมภาษณ์ 21 มีนาคม 2565)

“...นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรม บุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน...”

(ศักดิ์ ชัยภัย, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรม บุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์ 22 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อเทคโนโลยีการใช้ระบบเยี่ยมออนไลน์...”

(รัตมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

“...มีการส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อ เทคโนโลยี การใช้ระบบเยี่ยมออนไลน์ ประเมิน SDQ ออนไลน์ ประเมินเพื่อลดการใกล้กลุ่มเสี่ยง การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้สื่อเทคโนโลยีในการให้การเรียนการสอน ...”

(วีระพรรณ อินทา, สัมภาษณ์ 23 มีนาคม 2565)

ตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มีนโยบาย มีแผนงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรมบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน	✓		✓	✓		✓	✓				5	50.00
2. ส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อ เทคโนโลยี การใช้ระบบเยี่ยมออนไลน์		✓					✓	✓	✓		4	40.00
3. สร้างนวัตกรรมการใช้บริการการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล ที่ตอบสนองต่อการวัดผลการเรียนการสอน				✓	✓					✓	3	30.00

จากตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มี
 ค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ ร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อคัดเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการ
 บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้ มีนโยบาย
 มีแผนงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา
 งาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรมบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี
 ในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อ เทคโนโลยี การใช้ระบบ
 เยี่ยมออนไลน์ และสร้างนวัตกรรมการใช้บริการการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล
 ที่ตอบสนองต่อการวัดผลการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปผลตามลำดับ
ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. มีปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน
1,712 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,620 คน
จาก 51 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน
325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน
จาก 42 โรงเรียน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบ
เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating
scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยทางการบริหาร

ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด
คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

2.2 คุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ปัจจัยทางการบริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .469 – .880 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .977

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .853 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 325 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม

เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ L.S.D.

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยการบริหารและประสิทธิผล

การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยการบริหารและประสิทธิผล การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร และ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ เชิงบวกที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .913$) ส่วนปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

7. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า

7.1 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหาร จัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .334 รองลงมา คือ งบประมาณ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .331 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .156 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .094 และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .087 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างละ 86.50 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 23679

7.2 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ งบประมาณ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ งบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .314 รองลงมา คือ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .286 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .146 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .121 และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .113 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานวิชาการ ได้อย่างละ 80.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 29.863

7.3 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ งบประมาณ และการบริหารจัดการ และมีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ งบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .524 รองลงมา คือ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .247 เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .096 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .085 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างละ 79.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 31.196

7.4 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร โครงสร้างองค์การ และงบประมาณ และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .386 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .157 งบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .163 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .141 และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .109 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานบุคคล ได้อย่างละ 78.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 30826

7.5 ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และงบประมาณ และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การบริหารจัดการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .335 รองลงมา คือ งบประมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .266 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .231 และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .110 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างละ 76.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 31594

8. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

8.1 การบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีมจัดการ แบบมีส่วนร่วม กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่จะให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย มีระบบควบคุม ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการทำงานของบุคลากร มีการประเมิน การทำงานที่เป็นรูปธรรม และต้องมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาจสร้างขึ้นใหม่ ตามบริบทของสถานศึกษา หรือนวัตกรรมที่มีอยู่แล้ว

8.2 งบประมาณ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ จัดทำแผนปฏิบัติการตาม แผนพัฒนาใช้การมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วม ในการจัดทำโครงการทุกโครงการ ต้องลงสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้นักเรียน ดำเนิน โครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการให้บรรลุตัวชี้วัดของสถานศึกษา วางแผนโครงการ วางแผนการใช้เงินในกลุ่มสาระ หรือกลุ่มงานมอบหมายให้ทำกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมกำหนดแผนโครงการการใช้จ่ายงบประมาณ มีการกำกับติดตามกิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน

8.3 การพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ เปิดโอกาสให้พัฒนา ตนเอง เช่นการประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสร้างโครงการ ทำงาน และการจัดวางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการใช้ความสามารถ ประสพการณ์สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ วางบุคลากรไปอยู่ในงานที่เหมาะสมกับการ ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ มีแผนโครงการ กิจกรรมที่จะพัฒนาบุคลากร ตามมาตรฐาน และความต้องการของบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม

8.4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ กำหนดทิศทางการนำองค์การ บริหารภาพลักษณ์ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และให้เกียรติผู้อาวุโส ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน

8.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ มีนโยบาย มีแผนงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา งาน ส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านอุปกรณ์ โปรแกรมบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี ในการช่วยเหลือบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการอบรม สื่อ เทคโนโลยี การใช้ระบบ

เยี่ยมออนไลน์ และสร้างนวัตกรรมการใช้บริการการเชื่อมโยงเครือข่ายและข้อมูล
ที่ตอบสนองต่อการวัดผลการเรียนการสอน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นสิ่งที่
จะมาสับสนุนการดำเนินงานทางการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ เพราะการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือการที่บุคลากร
ในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการ
ปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556,
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่
ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้าน
ทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ ราตรี สอนดี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
งานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า
ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน
เป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบ

ผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูเพื่อ ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของ เพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 216 – 222) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 157 – 161) ได้ทำการ วิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน ร่วมกันวางแผนในการจัดการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านจำแนกตามการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความ แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้อย่างร่วมกัน ส่งผลให้โรงเรียนเกิด ประสิทธิภาพในการบริหารในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 157 – 161) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในส่วนประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า

ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนาถ ชมพูนันต์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกโรงเรียนต่างมุ่งผลสำเร็จของงานตามภารกิจ จึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีบุคลากรรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการบริหารการจูงใจ โน้มน้าวใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามความจำเป็น ความสนใจ จัดหาทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงานเกี่ยวกับกระบวนการของการบริหารไว้อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ และมาตรฐาน คำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อ

ประสิทธิผลโรงเรียนไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 200 – 202) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

7. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สิทธิ์ครูผู้สอน เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน และโรงเรียนมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครูเพื่อพัฒนาโรงเรียน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลย์ สีทอง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 216 – 222) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความตระหนักและเข้าใจและให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 216 – 222) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารทรัพยากร และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี จัดเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญสู่ประสิทธิผลของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการ งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ภายในบริเวณโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนให้ การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนก็ส่งผลให้โรงเรียนน่าอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 175 – 189) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการ

บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (X_8) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_{10}) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการ จัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้านพบว่ายังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_6) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2) ได้และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านความพึงพอใจของครู (Y_3) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ และด้าน ทรัพยากรการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยที่ 7 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การ ติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ 8 งบประมาณ ปัจจัยที่ 5 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ และปัจจัยที่ 6 เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารตามลำดับ ดังนั้นควรมีการ ส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ปัจจัยที่ 3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่ 8 ด้านงบประมาณ และปัจจัยที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ในการบริหารงาน ควรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แก่ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ*.
กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- กรุณา ภูมะลิ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กใน
ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2558). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- จุฬารัตน์ เปี้ยเหมย. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของผู้ปกครองในการเลือก
ให้บุตรเข้าศึกษาต่อ ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง*.
การค้นคว้าแบบอิสระ ศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญณรงค์ สุราสา. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน
ในฝันของโรงเรียนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*.
สารนิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2553). *การศึกษากับความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชา ฐานิสร์ และคณะ. (2551). *ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ
สถานศึกษา: โครงการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์*. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและ ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณกร สงครินทร์. (2559). *ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. อุตรธานี: วิทยาลัยสันตพล.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2555). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน บริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนกฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัย*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์ พรินท์.
- นพพร ธนะชัยขันธุ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรีชา อุษตระกูล และคณะ. (2551). “การพัฒนาเศรษฐกิจ” ในพลังของ PBL. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปานิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- ปิยะวรรณ คิตฺโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เปรมสุริย เชื้อมทอง. (2554). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิผลองค์การ: ปฏิบัติแห่งมโนทัศน์. วารสารร่มพฤษ, 28(3), 134-182.*
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ยงค์ยาน มั่นคาศรี. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ราตรี สอนดี. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ราม เรือนทองดี. (2563). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รามงานการวิจัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2553). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*

- พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วรรณถ ชมพูนันต์. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- _____. (2553). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วิระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร ทาทราย. (2552). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. ปริญญาโท กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2550). นโยบายสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2550). *บทสรุปฉบับผู้บริหาร รายงานผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย ความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการบริหารจัดการราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991.
- สรคุปต์ บุญเกษม. (2559). *ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุดาร์ตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. การศึกษาอิสระสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต*.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: วีรตันเอดดูเคชั่น.
- สุนิดา อัญจิระโรจน์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี. รายงานการวิจัย*.
ปทุมธานี: คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาพ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Cameron, K.S. (1981). The Enigma of Organizational Effectiveness. In *Measuring Effectiveness*. D. Baugher, ed. San Francisco : Jossey-Bass. Pp. 1-13.
- Cameron, K. S. (1986). "Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness." *Management Science* 32,5 (1986): 539-553.
- Campbell, J. P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. P. S. Goodman and J. M. Pennings, eds. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coleman, L. A. (2008). *The Role of School Administrator as Knowledge Manager : A Process for School Improvement*. New Jersey : Princeton University Press.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice Hall.
- Fernando, B. N. (2005). *Ways forward to achieve school effectiveness and school improvement A case-study of school leadership and continuing professional development of teachers in Sri Lanka*. Ph.D. thesis, Institute of Education, University of London.

- Georgopoulos, B. S. and Tomnenbaum, A. S. (1957). The study of Organization Effectiveness. *American Sociological Review*. 22(October): 534–540.
- Greenwood, William T. et al. (1988). *Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization*. New York: Greenwood.
- Griffin, R. M. (2001). “Case study of the Importance of a Small School in an Urban High School,” *Dissertation Abstracts International*. 46, 3244–A.
- Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1973). *Paper on the Science of Administration*. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Harold D, Koontz. (1972). *Analysis of Managerial Functions*. New York: McGraw–Hill Book.
- Hayes, and John (2002). *The theory and practice of change management* (2nd ed.). New York: McGraw–Hill
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw–Hill.
- Parsons, and Patricia J. (2003). *A Manager’s Guide to PR Projects : A Practical Approach Lea’s Communication Services*. Majwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Price, J.L. (1972). *Study of Organizational Effectiveness*. Sociological Quarterly 12.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367–377.
- Robbins, S P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall.
- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies. In *New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey–Bass. pp. 63–95.
- Seashore S. E. (1979). “Predicting organizational effectiveness with a four factor theory of leadership”. *Administrative Science Quarterly*. 11, 238–263.

Simon, Herbert. A. (1966). *Administrative Behavior*. (7rd ed). New York:
The free Press.

Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behabioral view*. Santa Monica,
CA: Goodyear.

Steers, R. M. (1991). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*.
n.p. 112.

Wrigley, T. (2007). *School effectiveness and school improvement: Questioning
the paradigms*. University of University of Edinburgh.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York:
Harper: & Rows. Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ มหาบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายฉัตรชัย ไชยมงค์	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. ดร.ยศกร ลิทธิศักดิ์ไพบูลย์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
5. ดร.ณัฐพล วรรณศรี	รองผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะ มหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายศักดิ์ดา ชัยภัย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายฉัตรชัย ไชยมงค์	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

7. นายสินธ์ สิงห์ศรี

ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา
อำเภอท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

8. นายสมชาย บุญมั่งมี

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีโคตรบูร
อำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

9. นางสาวรัศมี เจริญรัตน์

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
อำเภอเมืองนครพนม
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

10. นายวีระพรรณ อินทา

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
นครพนมวิทยาคม อำเภอเมือง
นครพนม จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัศึกษานครพนม

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๘



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าจำปาวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ไธโล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๕๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๘

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพฑูรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๘



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐพล วรรณศรี

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

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ณัฐพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๕๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๘

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๕๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรหมานุจารย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนเรศวรมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมน้ำจืดเจริญวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบะฮีวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๖๓



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

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปาวทางวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปิยะมหาราชาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน | ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนต.ธ.ราชบุรินทร์
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธโล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียนเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามผงวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการศึกษา

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอรับรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔



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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนค้อวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๔

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม 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 นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัชย์ พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัชย์ พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ชัย ชัยภักย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติชานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายฉัตรชัย ไชยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรัช พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรัช พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสินธ์ สิงห์ศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติณันต์ เพียรรัตนกุล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสมชาย บุญมั่งมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย โพธิ์ใส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรศมี เจริญรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๔๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวีระพรหม อินทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุรชัย พรหมปากดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุรชัย พรหมปากดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๑ ๖๙๐๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมในมนุษย์



COA NO. ๑๘๑/๒๕๖๔
IEC NO. HE ๖๔-๑๗๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (Administrative Factors Affecting the Administration Effectiveness of School Under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายสุรัชย์ พรหมปากดี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกสิณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสิณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นายสุรัช พรมปากดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ☐ 1. ผู้บริหารโรงเรียน
 - ☐ 2. ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - ☐ 1. โรงเรียนขนาดเล็ก
 - ☐ 2. โรงเรียนขนาดกลาง
 - ☐ 3. โรงเรียนขนาดใหญ่
 - ☐ 4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - ☐ 1. น้อยกว่า 10 ปี
 - ☐ 2. ระหว่าง 10-20 ปี
 - ☐ 3. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 1.3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.8 ด้านงบประมาณ

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่า ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางการ
บริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ว่าโรงเรียนมี
ปัจจัยทางการบริหาร มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของทักษะทางการบริหารไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึงเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึงเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู						
1	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ					
5	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากร ในโรงเรียน					
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
1	โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม					
2	โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกัน ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครู					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม					
5	ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียน ให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคน เข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					
7	บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความ จริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน					
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1	โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนรวม ในการปฏิบัติงาน					
2	โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
3	โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
4	โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
5	โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของบุคลากร					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
7	โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงานในโรงเรียนที่ดี					
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1	โรงเรียนพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญ ของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
2	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน					
4	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียน การสอน					
5	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงแนวทาง การปฏิรูปการเรียนรู้					
6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่					
7	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้					
2	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน					
3	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร จัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน					
7	โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม					
ด้านการบริหารจัดการ						
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน					
3	โรงเรียนจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบาย และแผนการจัดการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหาร					
4	โรงเรียนมีระบบงานธุรการที่เหมาะสมและคล่องตัว					
5	โรงเรียนมีระบบอำนาจการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม					
6	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดี					
7	โรงเรียนมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านงบประมาณ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี					
2	โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ					
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ในการประเมินการตามแผนงานและโครงการ					
4	โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ					
5	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผล					
6	โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรศึกษาดูงาน ด้านการจัดการศึกษา					
7	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่าท่านมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

- อยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
- อยู่ในระดับมาก ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
- อยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
- อยู่ในระดับน้อย ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
- อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
3	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
5	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
6	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น					
7	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
8	โรงเรียน ได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา					
9	โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
10	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานงบประมาณ						
1	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกการรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน					
3	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และตรวจสอบได้					
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุน องค์การภายนอกจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					
5	โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน					
6	โรงเรียนดำเนินการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน					
7	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน เร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย					
8	โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงานเร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ					
9	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา					
10	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานบุคคล						
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
2	โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดได้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม ตามบริบทของโรงเรียน					
3	โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
4	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
5	โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบแก่ครูและ บุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม					
6	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า					
7	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
8	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติ ความขัดแย้งในหน่วยงาน					
9	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและขอความเห็น ต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ของโรงเรียน					
10	โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎระเบียบ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การบริหารงานทั่วไป						
1	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย					
2	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา					
3	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
4	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน					
5	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
7	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย					
8	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น					
9	โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
10	โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 43 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของ
โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัด การศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการ บริหารงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงาน อื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู								
1. ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมาย ในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารจัดระบบงานและ มอบหมายงานตามความสามารถ ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือ ประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครู และบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร								
1. โรงเรียนจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของครู และสภาพแวดล้อม ให้มีความร่มรื่นสวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครู ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารไว้วางใจและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างองค์การ								
1. โรงเรียนจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการปรับลดกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
7. โรงเรียนจัดระบบติดต่อประสานงาน ในโรงเรียนที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาบุคลากร								
1. โรงเรียนพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนัก ถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และการ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐาน ในการพัฒนาครูและบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู และบุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากร ในด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรโดย คำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา ที่สอดคล้องกับงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรโดย เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปพัฒนา ผู้เรียนต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
1. โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
2. โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้อง กับความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร และการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบการ บำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการ								
1. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้แผน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีการกำหนดบุคคล รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
3. โรงเรียนจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบาย และแผนการจัดการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีระบบงานธุรการที่เหมาะสมและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีระบบอำนาจการที่เหมาะสมเน้นการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านงบประมาณ								
1. โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการประเมินการตามแผนงานและโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการจัดวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคณะดำเนินการรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
6. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณให้ บุคลากรศึกษาดูงานด้านการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของ
โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
การบริหารงานวิชาการ								
1. โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียน การสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัย ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
8. โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารงานงบประมาณ								
1. โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนได้จัดทำบันทึกการรับรายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้ และเปิดเผยต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนองค์กรภายนอกจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
6. โรงเรียนดำเนินการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล การใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้ กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบ ทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงิน งบประมาณรายจ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนให้คณะกรรมการทำงาน เร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณรายได้ ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่าย งบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่าย ให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงาน กำหนดมาตรการวางแผนจัดระบบการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. การจัดการทรัพยากร มีการระดม ทรัพยากร มีการจัดหา รายได้และ ผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุน สวัสดิการเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารงานบุคคล								
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคน และบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอต่อนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
2. โรงเรียนมอบหมายให้บุคลากร ในสังกัดได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามบริบทของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการ รักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดี ความชอบแก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์ การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการ ที่ทันสมัยโดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอ ข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
10. โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการ ออกจากราชการของครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ในกฎระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การบริหารงานทั่วไป								
1. โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงาน ด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้มีความสะดวก และคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความ เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโน ผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับ นักเรียน และการดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	การ แปลผล
	1	2	3	4	5			
7. โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงาน ให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการ ให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการ จัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงาน ตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และ ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการ ประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารของ
โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1	.712
	2	.619
	3	.603
	4	.673
	5	.702
	6	.470
	7	.646
ค่าความเชื่อมั่น .860		
2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	1	.613
	2	.682
	3	.761
	4	.685
	5	.762
	6	.469
	7	.659
ค่าความเชื่อมั่น .876		
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	1	.66
	2	.772
	3	.665
	4	.620
	5	.576
	6	.749
	7	.620
ค่าความเชื่อมั่น .879		
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	1	.719
	2	.746
	3	.771
	4	.658
	5	.752
	6	.836
	7	.730
ค่าความเชื่อมั่น .916		

ตาราง 45 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น .927	1	.880
	2	.644
	3	.767
	4	.764
	5	.862
	6	.740
	7	.758
6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่น .939	1	.793
	2	.800
	3	.837
	4	.818
	5	.765
	6	.866
	7	.751
7. ด้านการบริหารจัดการ ค่าความเชื่อมั่น .926	1	.780
	2	.806
	3	.765
	4	.663
	5	.734
	6	.776
	7	.849
8. ด้านงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น .925	1	.781
	2	.737
	3	.804
	4	.763
	5	.794
	6	.749
	7	.737

ตาราง 45 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ค่าความเชื่อมั่น .977		

ตาราง 46 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น .941	1	.682
	2	.806
	3	.624
	4	.777
	5	.806
	6	.806
	7	.795
	8	.822
	9	.710
	10	.771
2. การบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น .927	1	.721
	2	.746
	3	.742
	4	.768
	5	.733
	6	.740
	7	.713
	8	.626
	9	.659
	10	.717
3. การบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่น .921	1	.624
	2	.645
	3	.591
	4	.779
	5	.708
	6	.693
	7	.729
	8	.721
	9	.780

ตาราง 46 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	10	.774
4. การบริหารงานทั่วไป	1	.732
	2	.620
	3	.756
	4	.832
ค่าความเชื่อมั่น .940	5	.751
	6	.853
	7	.775
	8	.820
	9	.759
	10	.682
ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ค่าความเชื่อมั่น .980		

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X7		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X8		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	X6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.802	.28602
2	.921 ^b	.848	.847	.25138
3	.928 ^c	.861	.860	.24096
4	.930 ^d	.864	.863	.23839
5	.931 ^e	.867	.865	.23679

a. Predictors: (Constant), X7

b. Predictors: (Constant), X7, X8

c. Predictors: (Constant), X7, X8, X5

d. Predictors: (Constant), X7, X8, X5, X3

e. Predictors: (Constant), X7, X8, X5, X3, X6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.657	1	107.657	1315.976	.000 ^b
	Residual	26.424	323	.082		
	Total	134.081	324			
2	Regression	113.733	2	56.866	899.865	.000 ^c
	Residual	20.349	322	.063		
	Total	134.081	324			
3	Regression	115.443	3	38.481	662.741	.000 ^d
	Residual	18.638	321	.058		
	Total	134.081	324			
4	Regression	115.896	4	28.974	509.842	.000 ^e
	Residual	18.185	320	.057		
	Total	134.081	324			
5	Regression	116.195	5	23.239	414.459	.000 ^f
	Residual	17.887	319	.056		
	Total	134.081	324			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X7

c. Predictors: (Constant), X7, X8

d. Predictors: (Constant), X7, X8, X5

e. Predictors: (Constant), X7, X8, X5, X3

f. Predictors: (Constant), X7, X8, X5, X3, X6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	.102		4.545	.000
	X7	.891	.025	.896	36.276	.000
2	(Constant)	.360	.090		3.974	.000
	X7	.533	.042	.536	12.558	.000
	X8	.383	.039	.418	9.805	.000
3	(Constant)	.298	.087		3.403	.001
	X7	.425	.045	.427	9.378	.000
	X8	.317	.039	.346	8.059	.000
	X5	.190	.035	.208	5.427	.000
4	(Constant)	.227	.090		2.518	.012
	X7	.368	.049	.370	7.491	.000
	X8	.312	.039	.340	7.990	.000
	X5	.158	.036	.173	4.344	.000
	X3	.111	.039	.110	2.823	.005
5	(Constant)	.200	.090		2.210	.028
	X7	.333	.051	.334	6.500	.000
	X8	.303	.039	.331	7.794	.000
	X5	.143	.037	.156	3.890	.000
	X3	.094	.040	.094	2.383	.018
	X6	.082	.036	.087	2.309	.022

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	X1	.180 ^b	4.648	.000	.251	.382
	X2	.196 ^b	4.907	.000	.264	.357
	X3	.215 ^b	5.087	.000	.273	.316
	X4	.158 ^b	3.557	.000	.194	.297
	X5	.303 ^b	7.595	.000	.390	.326
	X6	.205 ^b	4.985	.000	.268	.336
	X8	.418 ^b	9.805	.000	.480	.259
2	X1	.125 ^c	3.579	.000	.196	.371
	X2	.136 ^c	3.754	.000	.205	.345
	X3	.162 ^c	4.264	.000	.232	.309
	X4	.133 ^c	3.376	.001	.185	.295
	X5	.208 ^c	5.427	.000	.290	.295
	X6	.144 ^c	3.868	.000	.211	.325
3	X1	.082 ^d	2.317	.021	.128	.345
	X2	.085 ^d	2.287	.023	.127	.312
	X3	.110 ^d	2.823	.005	.156	.279
	X4	.068 ^d	1.667	.096	.093	.259
	X6	.103 ^d	2.761	.006	.153	.307
4	X1	.050 ^e	1.293	.197	.072	.288
	X2	.046 ^e	1.118	.264	.062	.245
	X4	.030 ^e	.687	.493	.038	.224
	X6	.087 ^e	2.309	.022	.128	.297
5	X1	.053 ^f	1.384	.167	.077	.288
	X2	.044 ^f	1.068	.286	.060	.245
	X4	.016 ^f	.360	.719	.020	.219

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X7

c. Predictors in the Model: (Constant), X7, X8

d. Predictors in the Model: (Constant), X7, X8, X5

e. Predictors in the Model: (Constant), X7, X8, X5, X3

f. Predictors in the Model: (Constant), X7, X8, X5, X3, X6

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุกัญญา ลำสัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมี 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร การยอมรับ และคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ผู้วิจัยจึงนำวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมุ่งมั่นหมายขององค์การ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

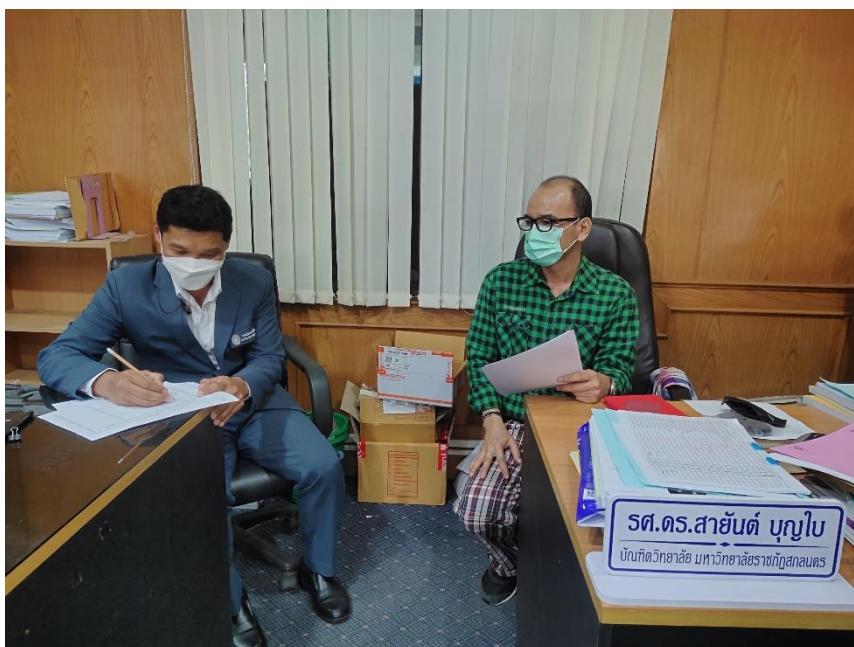
ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายสินธ์ สิงห์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายสมชาย บุญมั่งมี ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีโคตรบูรณ์
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางสาวรศมี เจริญรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัด
นครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นายวีระพรรณ อินทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนครพนม
วิทยาคม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสุรัชย์ พรหมปากดี
วัน เดือน ปีเกิด	3 กันยายน 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	70 ถนนเลียงเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดช้างเผือก ตำบลพานพร้าว อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพานพร้าว ตำบลพานพร้าว อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2549	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม