



ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ลลิตา คำหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ลลิตา คำหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS BASED ON THE NEW NORMAL CONCEPT
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF TEACHERS' LEARNING
MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

LALITA KHAMHA

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

January 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สลิตา คำหา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระวีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ นางอมรรัตน์ เชิงหอม นางสาวรัชณี สมรฤทธิ นางสาวกาญจนา ไสยก้อน นางอรุณรรณี ไชยปัญญา นายฤทธิไกร มั่นคง นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน นายวีรชล บุพศิริ นางพรทิพย์ พลประเสริฐ นางจิราภรณ์ ไชยมงคล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุน ขำพเจ้าตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

ลลิตา คำหา

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ลลิตา คำหา
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.745 – 0.921 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.670 – 0.905 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.905 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ (X) กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 4) ด้านภาวะผู้นำ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.12893
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทำงานกันเป็นทีม มีการสร้างเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความเป็นกัลยาณมิตร และ 4) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีองค์ความรู้ทั้งในด้านการบริหาร

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

TITLE	Administrative Factors Based on the New Normal Concept Affecting the Effectiveness of Teachers' Learning Management in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Lalita Khamha
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Jinda Lapho Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrative factors based on the New Normal Concept affecting the effectiveness of learning management among teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 (NPM – ESAO 2). The sample consisted of 310 participants, comprising 60 school administrators and 250 teachers in the 2024 academic year. The sample size determination was calculated through the Krejcie and Morgan table, and selected using multi – stage random sampling. The research tools comprised sets of questionnaires and interview forms. The questionnaires assessed administrative factors based on the New Normal Concept, and the effectiveness of teachers' learning management in NPM – ESAO 2, with the discriminative power ranging from 0.745 to 0.921, and from 0.670 to 0.905, and the reliability of 0.987 and 0.905. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows:

1. The administrative factors based on the New Normal Concept in schools were at the highest level.
2. The effectiveness of teachers' learning management in schools was at the highest level.

3. The overall administrative factors based on the New Normal Concept, classified by positions, school sizes, and work experience, showed differences at the .01 level of significance. However, no differences were observed when considering school sizes.

4. The overall effectiveness of teachers' learning management in schools, classified by participants' positions, work experience, and school sizes, showed differences at the .01 level of significance. No differences were observed in terms of work experience.

5. The administrative factors based on the New Normal Concept (X) and the effectiveness of teachers' learning management in schools (Y), overall, showed a high level of positive relationship ($r_{xy} = .788^{**}$) at the .01 level of significance.

6. The administrative factors based on the New Normal Concept, comprising: 1) personnel development, 2) information technology systems, 3) organizational atmosphere and culture, and 4) leadership, could jointly predict the effectiveness of teachers' learning management in schools at the .01 level of significance, accounting for 71.70 percent, and the standard error of estimate of ± 0.12893

7. The guidelines for developing administrative factors based on the New Normal Concept could predict the effectiveness of teachers' learning management in schools, consisting of four aspects as follows: 1) Personnel Development, administrators should support personnel to engage in self – development to stay current with advancements; 2) Information Technology Systems, administrators should promote teachers to integrate technology into practices to enhance success and effectiveness; 3) Organizational Atmosphere and Culture, administrators should encourage teamwork, foster network–building, and perform duties with goodwill; and 4) Leadership, school administrators should develop their expertise, particularly in the field of administration.

Keywords: Administrative Factors Based on the New Normal Concept, Effectiveness of Teachers' Learning Management

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ปัจจัยทางการบริหาร	20
ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร	20
ความหมายของการบริหาร	21
ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน	22
ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	28
แนวคิดวิธีใหม่	30
ความหมายแนวคิดวิธีใหม่	30
องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	32
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	57
ความหมายของประสิทธิผล	57
ความสำคัญของประสิทธิผล	58
ความหมายของการจัดการเรียนรู้	59
ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้	61
รูปแบบการจัดการเรียนรู้	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน	71
องค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	75
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100
งานวิจัยในประเทศ	100
งานวิจัยต่างประเทศ	108
3 วิธีดำเนินการวิจัย	115
ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ต่อประสิทธิผลการสอน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	116
ประชากร	116
กลุ่มตัวอย่าง	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล	128
การวิเคราะห์ข้อมูล	129
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	130
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ต่อประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	131
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	133
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2	181
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	201
ความมุ่งหมายของการวิจัย	201
สมมติฐานของการวิจัย	202
วิธีการดำเนินการวิจัย	203
สรุปผลการวิจัย	205
อภิปรายผลการวิจัย	208
ข้อเสนอแนะ	216
บรรณานุกรม	219
ภาคผนวก	227
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	229
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	263
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	291
ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล	305
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา	313
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ...	319
ประวัติย่อของผู้วิจัย	327

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	46
2 การกำหนดข้อตัวแปรปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ได้จากการ สังเคราะห์	48
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	79
4 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	116
5 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	117
6 จำนวนประชากรและตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	119
7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	119
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..	138
9 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม	137
10 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ	139
11 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน ด้านแรงจูงใจ ...	140
12 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน ด้านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	141
13 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านงบประมาณ	144
15 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร	145
16 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยรวม	146
17 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	147
18 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	148
19 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	150
20 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	151
21 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล	152
22 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง	154
23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง	155
24 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD.	156
25 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	159
26 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	161
28 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน	162
29 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจำแนก ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ ทดสอบของ Scheffe และ LSD.	163
30 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	165
31 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe	166
32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	167
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_1)	168
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนด เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_1)	169
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนด เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_2)	170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y ₃)	171
37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่และ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี (Y ₄)	172
38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัด และประเมินผล (Y ₅)	173
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y ₁)	174
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y ₁)	175
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล (Y ₂)	176
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y ₃)	177
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Y ₄)	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด วิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล (Y ₅)	179
45 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	181
46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	185
47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	189
48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	193
49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ	197
50 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	293

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 51 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหาร
ตามแนวคิดวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2
- 52 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	321
3 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	321
4 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	322
5 สัมภาษณ์นางจิราภรณ์ ไชยมงค์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	322
6 สัมภาษณ์ นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	323
7 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	323
8 สัมภาษณ์นางสาวรัชณี สมรฤทธิ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	324
9 สัมภาษณ์ นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	324
10 สัมภาษณ์นางพรทิพย์ พลประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน นาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	325
11 สัมภาษณ์ นายวีรชล บุพศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน กุดน้ำใส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	325

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้านเพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 – 2579, หน้า ก)

ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา การลดความแตกต่างด้านคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รวมทั้งการมีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีความถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันสามารถบูรณาการเชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลของกระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ครอบคลุมด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ และการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึง

คนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถดูแลและพัฒนาศักยภาพคนทุกคนอย่างรอบด้าน
กระจายโอกาสและความเสมอภาคในการรับบริการการศึกษาและเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
ตลอดชีวิต โดยไม่จำกัดรูปแบบเวลา และสถานที่อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ
ทางการศึกษาและการพัฒนาคนให้มีทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะตามกรอบทิศทาง
และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 56)

ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป
(Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร
(Message) การวัดผล (Measurement) Herbert A. Simon (1972, p. 28)
อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 25) ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ
ในการขับเคลื่อนการทำงานทุกอย่างในสถานศึกษาให้สำเร็จได้ (วิมลย์ สีทอง, 2563,
หน้า 174 – 183) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร กล่าวถึง
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศ
และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร
ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพงานด้านการบริหาร
สถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ 1) งานบริหารงบประมาณ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหาร
วิชาการ และ 4) งานบริหารทั่วไป วริศรา อรุณกิตติพร (2562, หน้า 139 – 149) ได้ศึกษา
ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยทางการศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะขององค์กร 2) ด้านลักษณะ
สภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคคล 4) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
โดยการนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้นั้น ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริม
การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร
และนักเรียน ผู้บริหารจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงานของครู
ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร
ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหาร
ควรตระหนักและดำเนินการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหาร
ควรให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด โดยจัดปรับปรุงห้องสมุดให้เกิดบรรยากาศ

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดตารางวันและเวลาให้นักเรียนทุกชั้นเรียนเข้าใช้ห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความประพฤติที่ดีของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับอุปกรณ์การเรียนการสอน ควรจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยให้ครบทุกห้องเรียน จัดคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียนค้นคว้าข้อมูลในการเรียนวิชานั้น ๆ เพิ่มเติมได้ หรือมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเด็กนักเรียน บุคลากรในสถานศึกษา หรือผู้ปกครองที่เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อทุก ๆ ฝ่าย ไม่ปล่อยปะละเลยต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

วิธีใหม่ (New Normal) ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค

“โควิด -19” ช่วง ปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปรับเปลี่ยนดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีทัศน์ วิธีการจัดการตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่เบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชิน ก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563 หน้า 1) องค์การยูนิเซฟได้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเบื้องต้น สำหรับผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและการควบคุมโรคระบาดไปสู่ นักเรียน ครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ตั้งแต่การคัดกรอง การรักษาความสะอาด การล้างมือด้วยน้ำสะอาด หรือสบู่เป็นประจำ หรือถูมือด้วยเจลหรือน้ำยาล้างมือที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ การรักษาระยะห่างทางกายภาพหรือการรักษาระยะห่างทางสังคม และการสวมหน้ากากอนามัยเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ติดตามข่าวสารอยู่เสมอ รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสาร

กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับเปลี่ยนนโยบายโรงเรียนตามความเหมาะสม
ปรับเปลี่ยนการบริหารผ่านระบบออนไลน์หรือสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งดูแลสุขภาพจิต
และให้ความช่วยเหลือนักเรียนทางจิตสังคม (องค์การยูนิเซฟ, 2563, หน้า 9 – 14)

แนวทางการบริหารจัดการศึกษาการเตรียมรับความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่
ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤตโควิด -19 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องการบริหารจัดการภายใต้
รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผน
และแนวทางที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้อง
เปลี่ยนแปลงสู่ยุควิถีใหม่ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การใส่หน้ากากอนามัย
ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ หรือวิถีชีวิตใหม่
หรือยุควิถีใหม่ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563, หน้า 783 – 795) ดังนั้น ยุควิถีใหม่
(New Normal) จึงเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่ง
มากระทบจนแบบ แผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวัง
ล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย นำไปสู่การ
สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีทัศน์
วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตรใหม่ (มาลี บุญศิริพันธ์,
2563, หน้า 1)

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษา
ในทุกระดับ ครูผู้สอนจะต้องมีกลไกในการนำเอาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งใน
เนื้อหาสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอน มาสร้างความสอดคล้องให้เกิด
ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ
และการประยุกต์ความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งในปัจจุบันได้มีการส่งเสริมพัฒนาครู
เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัย
กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของ
หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ
จัดการเรียนรู้ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การอภิปราย การค้นคว้าหาความรู้
การสร้างองค์ความรู้ การได้ลงมือปฏิบัติจริง การกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด
มีกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และนำความรู้ที่ได้ไป
ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 2)

ครูผู้สอนมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและทำหน้าที่ในการสอน จึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิเช่น กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ตนเอง และกระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย กระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนและพัฒนา เพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประสพปัญหา ด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O – NET) จำนวน 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ระหว่างปีการศึกษา 2564 กับปีการศึกษา 2565 ภาพรวม พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยร้อยละของปีการศึกษา 2565 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 เท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณารายกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงขึ้น 7.2 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง 5.29, 2.55 และ 2.45 ตามลำดับ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2567, หน้า 15)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่และครูผู้สอนจะต้องจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิผล ซึ่งมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา และที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาปัจจัย
 ทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารวิชาการ
 ควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษาให้บรรลุต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านใดบ้างมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดวิถีใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการนำปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้แนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 10 แนวคิด ตามแนวคิดของ ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 31); วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7); เค็ก อ่อนพุ่ม (2562, หน้า 19); ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106); วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 9); ธนายุทธ ซ่อมะลิ (2563, หน้า 27); พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 39); กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 36); Likert (1960, อ้างถึงใน ญัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช, 2561, หน้า 35); และ Marsick (1999. p. 10) และเลือกใช้ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป คือมีความถี่ที่ระดับ 5 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านภาวะผู้นำ

1.1.2 ด้านแรงจูงใจ

1.1.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.1.5 ด้านงบประมาณ

1.1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูได้ศึกษาจาก แนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75); ทิศนา ขัมมณี (2560, หน้า 324); สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 62); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2);

ทวีวัฒน์ ขว่งทิพย์ (2562, หน้า 33); หยาดทิพย์ ชีซง (2564, หน้า 65); มงกุฏ วงศ์สาคร (2566, หน้า 53); อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 69); Hough & Duncan (1970, p. 144) ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน
- 1.2.2 ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 1.2.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
- 1.2.5 ด้านการวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 1,773 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 200 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,573 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน ครูผู้สอน จำนวน 250 คน จากโรงเรียน 181 โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน

3.2.1.1 ด้านภาวะผู้นำ

3.2.1.2 ด้านแรงจูงใจ

3.2.1.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1.5 ด้านงบประมาณ

3.2.1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2.2 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

3.2.2.2 ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.2.2.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.2.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

3.2.2.5 ด้านการวัดและประเมินผล

ได้แก่

5 ด้าน ได้แก่

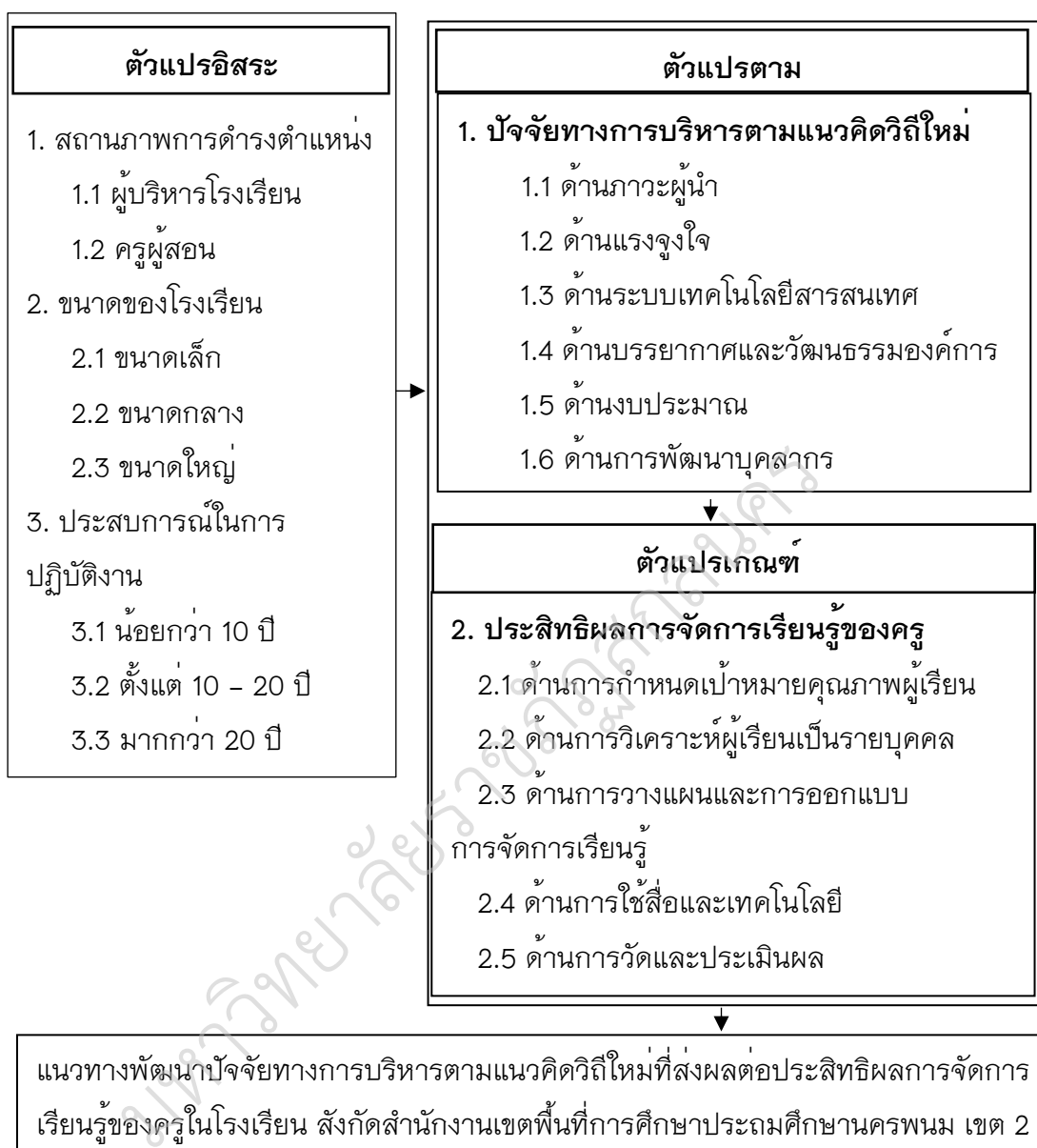
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

ทางการบริหารโรงเรียน 6 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 9 แนวคิดตามแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75); ทิศนา ขัมมณี (2560, หน้า 324); สวัสดิ์ มาตขาว (2560, หน้า 62); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2); ทวีวัฒน์ ช่างทิพย์ (2562, หน้า 33); หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 65); มงกุฏ วงศ์สาคร (2566, หน้า 53); อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 69); Hough & Duncan (1970, p. 144); ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล
- 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
- 5) ด้านการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง

การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

2. แนวคิดวิถีใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากในอดีต รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวัน และการขับเคลื่อนทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะออนไลน์ในช่วงการระบาดของโรค COVID -19 หลังเหตุการณ์ COVID -19 ทำให้มนุษย์ ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนยุคใหม่ เข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน ได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

2.2 แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นการปฏิบัติงานแนวใหม่เพื่อผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถ ของผู้ตามต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

2.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ สมัยใหม่เพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงถึงการนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์ สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

2.4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในโรงเรียนนั้นควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

2.5 ด้านงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการเงินในช่วงการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษา ตามแนวยุควิถีใหม่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร ซึ่งงบประมาณนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจ สถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษาภายใต้ระบบการปฏิบัติงานแนวใหม่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหา วิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

3. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน

3.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ตามหลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

3.2 ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การพิจารณานักเรียนรายบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูจะต้องคำนึงถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ตัดสินใจในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน โดยหลักการวิเคราะห์นักเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของนักเรียน เป็นการพิจารณาภาพรวมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความสามารถในการระบุดูความสามารถขั้นพื้นฐานของนักเรียนประกอบด้วย ประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม มีการวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหาที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจและการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน และมีการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

3.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ ของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณาวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้าน

สติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ และปรับปรุง/พัฒนา การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึง ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน รวมถึงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน การนำบริบท และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ เนื้อหาและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย

3.5 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง การใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่มีความหมายแทน พฤติกรรมหรือผลงานที่นักเรียนแสดงออกมา แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณา เพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูต้องพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระบบ รวมถึงวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็น

4.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือข้าราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 720 ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมด โดยนับเป็นปี ดังนี้

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

6.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วอยู่ในระยะเวลา 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน หมายถึง การเสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหาร
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
 - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
2. แนวคิดวิถีใหม่
 - 2.1 ความหมายของแนวคิดวิถีใหม่
 - 2.2 องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
3. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ
 - 3.3 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 3.4 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
 - 3.5 รูปแบบการจัดการเรียนรู้
 - 3.6 ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน
 - 3.7 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยทางการบริหาร

1. ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

ปัจจัยทางการบริหาร มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้กล่าวถึงปัจจัยทางการบริหารไว้ 10 ปัจจัย คือ ลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ งบประมาณ ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะบุคลากรในองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์การ การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารองค์การ แรงจูงใจบุคลากร และเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

วิมาลย์ สีสทอง (2563, หน้า 22) สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

วริษา เจียวิริยบุญญา (2564, หน้า 18) สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สกุณา ไบภักดี (2565, หน้า 20) สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบของการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลหรือส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 30) สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน ซึ่งขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และความรู้ด้านการจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ

จากความหมายปัจจัยทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนา

การเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

2. ความหมายของการบริหาร

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

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535, หน้า 19) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

Simon, Smithberg and Thomson (1950, p. 3) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิมลย์ สีทอง (2563, หน้า 19) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง ผู้บริหาร ร่วมมือกับบุคลากรในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 20) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากร ได้แก่ คน งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี ระบบการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร จากองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

วิรัช เจียวิริยบุญญา (2564, หน้า 17) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรที่มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 19) สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้นการบริหาร จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับ

ผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 28) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ควบคุม และการวางแผนงานที่กำหนดให้มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการและมีแบบแผนในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอนของครู และงานที่ต้องปฏิบัติทุกวันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ทางโรงเรียนวางไว้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ในด้านการจัดการ วิธีการทำงาน และเวลา

จากความหมายการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการควบคุม และการวางแผนงานที่กำหนดให้มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นกระบวนการและมีแบบแผนในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอนของครู และงานที่ต้องปฏิบัติทุกวันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ทางโรงเรียนวางไว้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ ในด้านการจัดการ วิธีการทำงาน และเวลา

3. ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

เสถียร อ่วมพรหม (2559, หน้า 30) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาศัยหลักกฎหมายและหลักการบริหาร ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การ

พิมพ์พร จารุจิตร (2559, หน้า 104) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งการบริหารที่มีความพร้อมมีการกำหนด แบบแผนที่ชัดเจน ย่อมนำองค์การสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 56) ได้สรุปว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นซึ่งร่วมกันวางแผน

การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนอันจะทำให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมาก เพราะการบริหารโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย วางแผนกลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์และการจัดการ รวมถึงการประเมินผล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้มีความทันสมัยและนโยบายที่สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้เรียนตามความต้องการของสังคมดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

4. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39: ว่าจะให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2553, หน้า 14) คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล 4) งานการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้

ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสารหลักสูตร
ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว
องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณ
ของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ขอข้าย / ภารกิจกาณ์การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุ
สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจ
ตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
เสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปของ สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก

สถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

18. การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนมีขอบข่าย
4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล
4) การบริหารทั่วไป

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร มีผู้วิจัยและนักวิชาการ
ได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 8 ด้าน
ประกอบด้วย 1) บรรยาการและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร
3) ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ
7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน

วันวิสาข์ หอมขจร (2561, หน้า 7) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนในกลุ่มศิษย์ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ 2) แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู

เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, หน้า 15) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยแบ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ที่ใช้ในการวิจัยได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1. คุณลักษณะของผู้บริหาร 2. ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจแรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร และลักษณะงานที่ทำ 3. เทคโนโลยี 4. งบประมาณ 5. นโยบายและการปฏิบัติ

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) โครงสร้างองค์กร และ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 9) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยแบ่งองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่ใช้ในการวิจัยได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำ 2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3. การบริหารจัดการ 4. การพัฒนาบุคลากร 5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6. โครงสร้างองค์กร 7. เทคโนโลยีสารสนเทศ 8. งบประมาณ

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) นโยบายและการปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 9) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และ 11) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 39) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) แรงจูงใจ และ 5) งบประมาณ

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 36) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ปัจจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยาการและวัฒนธรรม องค์กร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) งบประมาณ/ทรัพยากร และ 5) การจูงใจ

Likert (1960, อ้างถึงใน ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช, 2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ การจัดองค์กรการบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคนต้องเกิดจากองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมงาน และ 8) มาตรฐาน การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบ ของการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลหรือส่งผลทำให้เกิดความความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

แนวคิดวิธีใหม่

1. ความหมายของแนวคิดวิธีใหม่

ความหมายแนวคิดวิธีใหม่ มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ ที่แตกต่างกัน ดังนี้

จิตแข เทพชาตรี (2563, Online) ได้เขียนบทความ “New Normal โลกใหม่บนโลกใบเดิม” ว่า “New Normal” หมายถึง “ความปกติใหม่” นั่นคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวันและการขับเคลื่อน ทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะออนไลน์ในช่วงการระบาดของโรค COVID -19 หลังเหตุการณ์ COVID -19 อาจทำให้พฤติกรรม New normal เปลี่ยนไปในหลายมิติ เช่น ด้านอาหาร สุขภาพ การใช้ชีวิตประจำวัน สังคม การท่องเที่ยว และความสัมพันธ์ ของคนในครอบครัว ในขณะที่โรค COVID -19 ได้เริ่มแพร่ระบาดไปทั่วโลกผู้คนจำนวนหนึ่ง ได้รับผลกระทบจากโรคระบาดนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเจ็บป่วยการงานหรือรายได้ ซึ่งทุกคนต่างก็ต้องการให้ประเทศของตนเองฟื้นตัวได้เร็วที่สุด การระบาดนี้ไม่เพียงแต่ จะสร้างผลกระทบเชิงการแพทย์และสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจ

สังคม และการเมือง จนหลายประเทศเริ่มตระหนักและหาทางปรับตัว ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันนี้ไม่ใช้การแทนที่ (Disruption) แต่เป็นแนวโน้มของการเกิดความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งจะส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติไปทั่วโลก ชีวิตที่ถูกจำกัดให้อยู่ในพื้นที่ส่วนตัวอย่างสันโดษ ส่งผลให้ความสัมพันธ์เชิงสังคมถูกบีบให้อยู่บนโลกออนไลน์จนแทบจะเต็มรูปแบบ ส่งผลให้เกิดกลุ่มคนที่ปรับตัวไปสู่ความปกติใหม่ในแง่ของการเข้าไปอยู่ในโลกออนไลน์บนทุกมิติของการใช้ชีวิต จึงทำให้มีการคาดการณ์ความคิดและพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ของ New Normal

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, Online) ได้ให้ความหมายของคำว่า New Normal แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งหมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้แนวปฏิบัติใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนถึงอดีต

สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563, Online) ได้กล่าวว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีเดิมหรือหวนหาถึงอดีต โดยคำนี้เกิดขึ้นหลังในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007 – 2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งเดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสถานะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน “New Normal” ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค “โควิด -19” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์

ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้มีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีทัศน์ วิธีการจัดการตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการเปลี่ยนแปลงออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษา สุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 32) ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและการจัดการ การนำเทคโนโลยี เครือข่าย อินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทสังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายแนวคิดวิถีใหม่ สรุปได้ว่า แนวคิดวิถีใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากในอดีต รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวันและการขับเคลื่อนทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะออนไลน์ ในช่วงการระบาดของโรค COVID -19 หลังเหตุการณ์ COVID -19 ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่

พระครูสมุห์ไพฑูรย์ พนมสวย (2562, หน้า 125) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการสมัยใหม่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นประสิทธิภาพหรือ

ผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) 2) การมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) 3) การมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องประสานกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องปรับตัวตามเพื่อความความเข้มแข็งในการอยู่รอด และมีความสามารถเชิงการแข่งขัน

ทิพวรรณ ล้วนประสิทธิ์สกุล (2562, หน้า 217 – 218) ได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์งานวิจัยพร้อมเสนอแนวคิดคุณลักษณะของการเป็นนักบริหารมืออาชีพ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบันและอนาคต ได้เป็นอย่างดี
2. กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนที่สุขุมรอบคอบมีเหตุผลในการตัดสินใจ
3. ไวต่อข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อ ข้อมูลทันต่อข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ
4. เทิดทูนความซื่อสัตย์ผู้บริหารสถานศึกษาหรือคนที่จะเป็นใหญ่ เป็นผู้นำได้ดั้นนั้น ต้องเป็นคนใจซื่อมือสะอาด บริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
5. คัดสรรเทคนิควิธีการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็น บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีวิธีปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นเลิศ (Best Practice)
6. ประสานสิบทิศ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องเป็นบุคคล ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีสามารถไกล่เกลี่ย ข้อกรณีพิพาทได้และสามารถจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้
7. มีจิตยึดมั่นในความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
8. ผลักดันจูงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคคล ที่สามารถโน้มน้าวผลักดันหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ

9. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไข ปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่พอกพูนปัญหา

10. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมีอาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง

11. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 35 – 38) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้งานจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนที่หลายประการ ประการสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล (Good governance principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2560) ทั้งนี้ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือดำเนินการกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และองค์การที่เกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนอกจากต้องดำเนินการตามหลักการดังกล่าวนี้แล้ว ควรต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อมกัน มีแนวทางโดยสังเขป ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหาร

สถานศึกษากำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณสำหรับสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

1.2 การเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำ หน่วยงานต้นสังกัดของ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

1.3 การสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่ต้องการเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในสถานศึกษาให้มีความเห็นและทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.4 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นการพัฒนาที่เชื่อมโยงความรู้กับการทำงานตามภารกิจของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการเรียนรู้แบบทีม ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น เป็นการแบ่งปันความเชื่อและความเข้าใจ เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีท่าทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน การตระหนักถึงมุมมองแต่ละคนและกลุ่มที่เห็นต่าง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนอย่างมีความหมาย ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูล และการแบ่งปันข้อมูลได้

1.5 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

บริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็น

ผู้นำโดยพัฒนาความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การจัดการความรู้มีความสำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วมของคน ในสถานศึกษา สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนทำงานเต็ม ตามศักยภาพ

1.6 การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย การบริหารการ เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการทำงานร่วมกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง สถานประกอบการ เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงานและการศึกษาต่อ

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 788 – 792) ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด -19 พบว่า แนวคิดของการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด -19 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่ 3) ด้านการพัฒนาครู 4) ด้านการบริหารหลักสูตร 5) ด้านการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน และ 6) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2563, หน้า 20 – 21) ได้สรุป การเสวนา The New Normal School ครั้งที่ 2 วันที่ 15 พฤษภาคม 2563 ทางระบบ Zoom Cloud Meeting ผู้ร่วมการสัมมนา ประกอบด้วย คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานห้องเรียนวิศวะ - วิทย์ โรงเรียนดรฤณสิกขาลัย คณะกรรมการวิชาการมูลนิธิรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามหจักร ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย และพัฒนานวัตกรรมการบริหาร สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนักวิชาการจากสถาบันรามจิตติ ดังนี้ สิ่งที่ได้จากบทเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์ COVID -19 พบว่า มีหลักการร่วมกัน 4 ประการ คือ 1) ความปลอดภัยของผู้เรียน ต้องมาก่อน โดยมีมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพคอยกำกับ 2) การจัดการเรียนการสอน ตามความแตกต่างของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และบริบทโรงเรียน 3) ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง 4) ความเชื่อมั่นในศักยภาพครูผู้สอน ประเด็นสำคัญที่พบจากการศึกษา มี 8 ประเด็น ได้แก่ 1) ประเด็นการเรียนการสอน เด็กต้องไปเรียนที่โรงเรียน การเรียน

การสอนมีแนวโน้มเป็นแบบผสมผสานมากขึ้น เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีและตัวครู การออกแบบการเรียนการสอนจะใช้เทคโนโลยีทางไกลในทุกรูปแบบ แต่ต้องเป็น เทคโนโลยีที่เป็นไปได้จริง และแบบพอเพียงจะมีความร่วมมือกับภาคเอกชนมากขึ้น รูปแบบตารางเรียนจะเปลี่ยนไปจะเน้นการเรียนตามความสะดวกของผู้เรียนมากขึ้น บรรยากาศจะมีความเป็นอิสระมากขึ้น กิจกรรมจะเป็นแบบกลุ่ม เดี่ยว และปฏิสัมพันธ์ สิ่งที่เป็นห่วงคือภาระงานของเด็กที่อาจมีมากขึ้น การจัดการของโรงเรียนจะต้องมีการสำรวจความพร้อมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี ต้องมีการเตรียมครู นักเรียนและผู้ปกครองให้มีความตระหนัก เกิดการรับรู้ รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของเด็ก เตรียมสื่อและตารางเรียนประจำวัน 2) ระบบสนับสนุน ควรมีการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการประเมินผล ปรับระบบสนับสนุน ด้านเทคโนโลยี ทั้งการใช้ App และ LMS ต่าง ๆ การปรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน มีหน่วยสนับสนุน เชิงเทคนิคและเชิงวิชาการ 3) หลักสูตรควรมีการเลือกให้เหมาะสมกับการเรียนออนไลน์ ซึ่งควรยึดหลักสูตรเป็นตัวตั้งก่อน ไม่ใช่ใช้สื่อออนไลน์เป็นตัวตั้ง ด้านเนื้อหาหลักสูตรควรแตกเนื้อหาย่อย ๆ เพื่อให้คงความสนใจของผู้เรียนและคงคุณภาพการเรียนการสอนไว้ 4) เวลาที่ใช้ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีการใช้เวลาเพิ่มมากขึ้น ครูเตรียมการมากขึ้น นักเรียนใช้เวลามากขึ้น ผู้ปกครองเสียสละเวลามากขึ้น ประเด็นคือ เมื่อจัดการเรียนการสอนจริงจะจัดระบบเวลาอย่างไรให้เหมาะสม 5) สื่อ ปัจจุบันเน้นสื่อทางไกล สิ่งที่เป็นห่วงคือ คุณภาพของสื่อว่าจะสามารถสร้างการเรียนรู้ได้มากเพียงใด 6) การประเมินแนวโน้มจะลดการทดสอบลงไปมุ่งเน้นการดูผลงานจริงของผู้เรียนมากขึ้น โดยการติดตามการปฏิบัติในหลายทาง เช่น โทรศัพท์ ออนไลน์ การดูการปฏิบัติงานจริง และแผนการดำเนินการ 7) การปฏิบัติงานจะเป็นการทำไปเรียนรู้ไปวิจัยและติดตามผล 8) การจัดการ มีการจัดทำแผนระยะสั้นระยะยาว มีแผนระยะสั้น มีการศึกษาข้อมูล สร้างความตระหนัก พัฒนา และทดสอบระบบ ส่วนแผนระยะกลาง และยาวควรจะเน้นไปที่การแก้ปัญหา สร้างความเชื่อมั่นของคุณภาพผู้เรียน คุณภาพสื่อ คุณภาพการสอน และคุณธรรม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ หมายถึง ระดับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร หรือผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างไปจากอดีต เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ทั้งวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีปฏิบัติและการจัดการ การนำนวัตกรรม

เทคโนโลยีมาบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอุทิศตนเพื่อองค์กร มีมาตรฐานในการทำงานสูงเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในเชิงบวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ด้านความคิดความแตกต่าง การอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น สามารถมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการคิดอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารแบบสองทางและแบบรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เล็งสังสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง อยู่เสมอและมีเทคนิคในการมอบหมายงาน

5. ด้านการมีทักษะดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำแนวคิดวิธีการทำงานโดยการนำสื่อเทคโนโลยี วิธีการหรือนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบการทำงาน การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุควิธีใหม่ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา นิยมภา (2564, หน้า 186 – 187) การบริหารสถานศึกษาวิธีใหม่ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดวิธีใหม่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. นโยบายเชิงรุกผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานโยบายหน่วยงานให้มีความท้าทาย สามารถสร้างภาพอนาคตที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จในแนวทาง มีผลผลิตที่มีคุณภาพสูง ด้วยการพัฒนานโยบายแบบพลิกผัน การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบาย

2. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างรวดเร็วตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการจัดโครงสร้างองค์กรที่ลำดับขั้นทั้งแบบราบการปรับตัววัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร และเน้นการทำงานเป็นทีม

3. ระบบการปฏิบัติงานแนวใหม่ ผู้บริหารดำเนินการออกแบบระบบการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถพัฒนาคุณภาพงานได้ ด้วยการดำเนินการด้านการมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมการให้ความไว้วางใจการปรับบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น

4. พัฒนาหลักสูตรแบบพลิกผัน ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรอิงผลลัพธ์ของผู้เรียนที่เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเอง โดยหลักสูตรมีลักษณะการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมแบบพลิกผัน และเป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Personalized or Customized program)

5. จัดการเรียนรู้อิงบริบท ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างให้มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายชีวิต

และความใฝ่ฝันของตนเองและบริบทของสังคมชุมชน ด้วยการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากล และการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นหาความคิดใหม่

6. ประเมินผลแบบสหวิธีผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล วิธีการวัดและประเมินผล และการใช้ผลสะท้อนจากประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กชกร ชันดีกรม (2565, หน้า 265 – 266) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามตอนล่าง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามตอนล่าง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำด้านการมีความสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาระบบงานและมีทักษะในการสื่อสาร เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความสามารถทางปัญญาในการค้นหา มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ มีทักษะในการมองเห็นความสำเร็จขององค์กรล่วงหน้าได้อย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำด้านการมีความอดทน อดกลั้น สุขุมเยือกเย็น แม้อยู่ใต้ภาวะวิกฤต และมีความเป็นนักประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมืออย่างเหมาะสมเมื่อเกิดสถานการณ์ภาวะวิกฤตต่าง ๆ ขึ้น ต้องมีความอดทน อดกลั้น สุขุมเยือกเย็น แม้อยู่ใต้ภาวะวิกฤต มีความกล้าตัดสินใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความประนีประนอมเมื่อเกิดการโต้แย้ง สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง และมีความเป็นนักประชาธิปไตย

องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำด้านการมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤตและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ มีการบริหารงานและการจัดการงานให้เป็นระบบ มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที

องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดีและมีความสามารถ
 จูงใจให้คนร่วมกันทำงาน เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะ
 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีถือเป็นกุญแจที่สำคัญ
 ของ ความสำเร็จของทุกองค์กรสามารถกำหนดว่าสถานศึกษาจะดำเนินงานไปทิศทางใด
 จะมีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้างและจะสร้างอนาคตของสถานศึกษาอย่างไร
 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
 จึงมีความสำคัญ เพราะวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างแรงศรัทธา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
 ของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้ใช้
 ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณ
 บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยวิธีการต่าง ๆ และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มี
 ความสามารถพิเศษให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 ผู้นำด้านการมีภูมิหลังทางสังคมและการเป็น
 แบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 และเป็นผู้ผลักดัน กระตุ้นการพัฒนางานออกมาในรูปแบบพฤติกรรมอันดีงามในลักษณะ
 ของการมีจิตอาสาเข้าไปทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งาน
 ออกมาดีที่สุด เป็นผู้บริหารที่ไม่หยุดนิ่งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างให้แก่
 ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกอบอุ่น

พระครูวิโรฒศาสน์ ประดิษฐ์ (2565, หน้า 299) ได้ศึกษาการบริหาร
 จัดการองค์กรในยุค New Normal พบว่า มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรในยุค
 New Normal ด้วยวิธีการใช้ “เทคนิค 6 กลยุทธ์ 5” ดังนี้ เทคนิค 6 ประกอบด้วย ดังนี้
 1) การปรับให้มีการ Work From Home หรือ Remote Work 2) การประชุมผ่านวิดีโอคอล
 3) การส่งงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ 4) การตั้งกฎระเบียบด้านความสะอาดให้เป็น
 มาตรฐานเดียวกัน 5) การโฟกัสกันที่ผลงานเป็นสำคัญ 6) การสำรวจข้อคิดเห็น หรือ
 ไอเดียต่าง ๆ สม่ำเสมอ และ 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น
 2) ปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล 3) ให้คุณค่ากับผลงานวัฒนธรรม 4) รูปแบบการจ้างงานวิกฤต
 ที่ผ่านมามีทำให้ภาคธุรกิจต้องปรับตัว 5) สวัสดิการที่เลือกได้วิธีการทำงานในยุคใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, หน้า 1 – 2)
 ได้ให้ความหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่
 โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

- 1) แนวคิดใหม่ (New Way of Thinking) ประชาชนมีแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคหลัง COVID -19 เปลี่ยนแปลงไปด้วย 2) การสื่อสารรูปแบบใหม่ (New Way of Communication) การติดต่อสื่อสารยุคหลัง COVID -19 มุ่งเน้นความรวดเร็ว ตรงประเด็น และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น รวมทั้งเกิดช่องทางใหม่ในการสื่อสาร โดยเฉพาะช่องทางแบบดิจิทัล เพื่อตอบสนองต่อวิถีชีวิตแบบเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)
- 3) การทำงานรูปแบบใหม่ (New Way of Work) การทำงานภาครัฐในยุคหลัง COVID -19 มุ่งเน้นผลลัพธ์มากขึ้น ลดกระบวนการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับที่ไม่จำเป็น ลงปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น อาทิ การทำงานนอกสถานที่ทำงาน การทำงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้เครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ
- 4) การดำรงชีวิตแบบใหม่ (New Way of Living) ประชาชนดำเนินชีวิตแบบพึ่งพาตนเองมากขึ้น ปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น และระมัดระวังเรื่องรายรับรายจ่าย และปัจจัยสำหรับการดำรงชีวิตมากขึ้น 5) ความคาดหวังใหม่ (New Expectation) ประชาชนคาดหวังต่อการรับบริการจากภาครัฐสูงขึ้น ทั้งด้านความรวดเร็วในการรับบริการ ด้านประสิทธิภาพ ด้านความคุ้มค่า และด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ 6) วิธีใหม่ในการบรรลุเป้าหมาย (New Way of Winning)

มหาวิทยาลัยรังสิต (2567, online) ผู้นำยุคใหม่ ต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่ผันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว คุณสมบัติของผู้นำที่ดีในยุคนี้ จึงไม่ใช่เพียงแค่คอยทำตามระบบหรือคู่มือบริหารในช่วงเวลาปกติเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำที่รู้จักยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และแก้ไขวิกฤตหรือพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ซึ่งเราได้สรุปจากบทความ Adecco ที่ได้คัดเลือก 7 คุณสมบัติของผู้นำยุคใหม่ ควรมีติดตัวมาเป็นแนวทางในการทำงาน และพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำสำหรับองค์กร

1. Outward Mindset – คิดถึงส่วนรวม เน้นอนว่าเราทุกคนต้องเคยได้ยินประโยคที่ว่า “ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน” การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น outward mindset การคิดถึงผู้อื่นและส่วนรวมก่อนตัวเอง เป็นสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อองค์กร และบุคลากรผู้นำที่ดีจะรับบทบาทเป็น ผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่พร้อมสนับสนุน และช่วยเหลือพนักงานในการทำงานให้สามารถพัฒนาศักยภาพ และปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำมาสู่การก่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีควรจะเป็นผู้ฟังที่ดีเช่นกัน เพื่อที่จะได้คอยรับฟังปัญหา

พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาได้ถูกจุด คอยให้คำแนะนำ ผลักดันให้ลูกน้องได้เติบโต สร้างแรงจูงใจแทนการสั่งงาน แสวงหาความร่วมมือและแรงสนับสนุนจากรอบด้าน รวมถึงมีความสามารถในการมองภาพรวมและมองการณ์ไกลเพื่อนำทีมไปสู่เป้าหมาย บทบาทของผู้ผู้นำไม่ใช่เพียงผู้ที่นำทีมอยู่เบื้องหน้า แต่ยังเป็นผู้ที่ทั้งคอยสนับสนุน อยู่เบื้องหลังและอยู่เคียงบ่าเคียงไหล่ในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นหากคุณอยากเป็นผู้นำที่ดี อาจต้องเริ่มต้นจากการถามตัวเองก่อนว่าคุณพร้อมเป็นผู้ที่เสียสละแล้วหรือยัง มีอะไรที่คุณยังสามารถทำเพื่อลูกน้อง องค์กร หรือสังคม

2. Inspirational – สร้างแรงบันดาลใจ ในสังคมที่สภาวะทางจิตใจ กำลังเป็นปัญหาในการใช้ชีวิต หรือแม้กระทั่งการทำงาน บทบาทของผู้นำยุคใหม่ จึงเน้นหนักไปในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนในองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายความว่าผู้นำ จะต้องทักษะการพูดหรือเป็นนักพูดสร้างแรงบันดาลใจ แต่เป็นผู้นำที่ทำให้พนักงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับตัวเอง องค์กร และสังคม เป็นผู้นำที่กล้ากำหนด purpose (วัตถุประสงค์) เหนือ profit (กำไร) กล้าจินตนาการถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนในองค์กร

3. Lifelong learning – เรียนรู้อยู่เสมออยู่คนละสมัยเปลี่ยนแปลงไป การบริการเชิงธุรกิจเองก็เช่นกัน ไม่สามารถใช้แนวทางเดิม ๆ หรือปฏิบัติตามสูตรสำเร็จ ที่เคยใช้กันมาได้อีกต่อไป คนที่อยู่ในฐานะผู้นำจึงต้องรู้จักเปิดกว้าง พร้อมที่จะเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ และคอยพัฒนาตัวเองตลอดเวลา การทำตัวเป็นน้ำไม่เต็มแก้วเป็นคุณสมบัติ ของผู้นำที่ทางบทความจาก Adecco มองว่าสำคัญที่สุด แม้ว่าจะมีประสบการณ์ และความรู้มากแค่ไหน ก็ต้องกล้าที่จะโยนความคิดและประสบการณ์เดิม ๆ ทิ้งไป ยอมลดอีโก้เพื่อเรียนรู้ เปิดใจรับฟัง ยอมรับข้อเสีย และฟีดแบคจากผู้อื่น ทั้งการเรียนรู้ จากพนักงาน ลูกค้า หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพราะการมีผู้นำที่เปิดใจยอมรับฟัง และเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ จะเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะทำให้องค์กร มีศักยภาพในการแข่งขันเหนือคู่แข่งและปรับตัวได้เร็วเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

4. Communication – สื่อสารเป็นการสื่อสารคือเครื่องมือที่มนุษย์ ในสังคมใช้สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

และเอาตัวรอดจากวิกฤตต่าง ๆ จนดำรงชีพมาได้นับพัน ๆ ปี ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติด้านการสื่อสารจึงเป็นสิ่งผู้นำขาดไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่ใหม่และไม่รู้วิธีในการรับมือมาก่อนผู้นำจะต้องมีทักษะความสามารถในการสื่อสารอย่างเปิดเผย จริงใจ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (transparent communication) สื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจเพื่อปลอบประโลมและเยียวยาความรู้สึกของผู้อื่น (empathic communication) และสื่อสารโน้มน้าวใจเพื่อชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (persuasive communication) หากผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้ ก็จะสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นและเข้าควบคุมสถานการณ์ที่โกลาหลได้อย่างฉับพลัน

5. Emotional Intelligence – ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการตีความเข้าใจ และจัดการอารมณ์ของทั้งตัวเอง และคนรอบข้างได้ เป็นเรื่องของการควบคุมสติอารมณ์ภายใต้ความกดดัน การช่วยให้ผู้อื่นรู้สึกสบายใจ และการเข้าใจว่าพฤติกรรมของคุณส่งผลกระทบต่อคนแวดล้อมของคุณได้อย่างไร ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำเพื่อใช้ในการบริหารจัดการกับทั้งตัวเอง และคนในองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีขึ้น การเป็นผู้นำในยุคนี้ต้องเจอกับความเครียด และความกดดันอีกมากมาย ภายใต้ความกดดันเหล่านั้น หากผู้นำไม่รู้จักบริหารจัดการอารมณ์ของตัวเองให้ดี อาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศในการทำงาน และคนรอบข้างได้ ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องมีความสามารถที่จะเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของผู้อื่น ยิ่งในวิกฤตที่ผู้คนมักรู้สึกไม่มั่นคง เครียด และกังวลใจ ผู้นำจะเป็นที่พึ่งสำคัญในการทำให้อารมณ์จิตใจของพนักงานกลับมาสู่จุดสมดุลและพร้อมเดินหน้าทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

6. Unstructured Problem – Solving – คิดพลิกแพลงแก้ปัญหา การที่โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้การทำงานมีความเป็นรูทีนน้อยลง ผู้นำจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับความท้าทาย และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นแทบทุกวัน บ่อยครั้งแผนที่วางไว้ล่วงหน้า เมื่อถึงเวลาจริงก็อาจจะใช้การไม่ได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องคอยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอสิ่งสำคัญที่ผู้นำยุคใหม่ใช้รับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน คือระบบความคิดที่ยืดหยุ่น (Cognitive Flexibility) เพื่อที่จะสามารถพลิกแพลงหาวิธีแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ขณะเดียวกัน

ก็ต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและไอเดียต่าง ๆ (connecting dots) เพื่อนำมาต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยไม่จำกัดการแก้ปัญหาอยู่ในกรอบเดิม ๆ ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส

7. Change Management – บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง

ทุกวันนี้เราอยู่ในยุค New Normal ที่ทำให้รูปแบบวิถีชีวิตปรับเปลี่ยนไปพร้อมกันทั่วโลก ความปกติใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเราจึงไม่สามารถที่จะก้าวอยู่กับที่และหวังว่าทุกอย่างจะกลับสู่สถานการณ์เดิมได้ เพราะความปกติเดิมจะไม่มีอีกต่อไป แต่เป็นความปกติใหม่ที่จะเข้ามาแทนที่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และแทบจะตลอดเวลา นั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพร้อมปรับตัวได้อย่างทัน่วงที่เมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1 ได้ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประภาส จิตร์กิตศิลป์ (2561)	วันวิสาข์ หอมขจร (2561)	เศก อ่อนพุ่ม (2562)	ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	วิมาลย์ ลิ้มทอง (2563)	ธนายพร ชอมะลี (2563)	พริตดา ลำภาทอง (2565)	สกลณา ใบรักดี (2565)	กนกเนตร คำไพ (2566)	Likert (1960)	ความถี่	ร้อยละ
1. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	-	-	5	50
2. โครงสร้างองค์การ	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	4	40
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	6	60
4. การติดต่อสื่อสาร	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	3	30
5. แรงจูงใจ	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
6. ภาวะผู้นำ	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	8	80
7. การมีส่วนร่วม	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	3	30
8. การพัฒนาบุคลากร	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	5	50
9. งบประมาณ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	5	50
10. นโยบาย	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	2	20
11. การบริหารจัดการ	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	2	20
12. หลักสูตรการจัดการ เรียนการสอน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	10
13. กระบวนการบริหาร	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	10
14. การตัดสินใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	10
15. การกำหนดเป้าหมาย	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	10
16. การควบคุมงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประภาส จิตร์กิตศิลป์ (2561)	กันวิสาข์ หอมขจร (2561)	เศก อ่อนนพ (2562)	ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563)	วิมลย์ ลีทอง (2563)	ธนายพร ชอมะลี (2563)	พริดา ลำภาทอง (2565)	สกลา เป็กดี (2565)	กนกเนตร คำไพ (2566)	Likert (1960)	ความถี่	ร้อยละ
17. มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	1	10
18. การกระตุ้นทางปัญญา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	1	10
19. การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	1	10
20. การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพล	-	-	-	-	-	-	-	√	-	-	1	10

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกันที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ โดยในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 การกำหนดข้อตัวแปรปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ได้จากการ
สังเคราะห์

ข้อองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์	ข้อองค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยกำหนด	ความถี่	ร้อยละ
1. มีภาวะผู้นำเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ ด้านทักษะภาวะผู้นำ/ มีภาวะผู้นำ/ ด้านภาวะผู้นำและเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง/ ด้านภาวะผู้นำ	1. ด้านภาวะผู้นำ	8	80
2. ด้านแรงจูงใจ/แรงจูงใจของบุคลากร/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2. ด้านแรงจูงใจ	8	80
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ ข้อมูลสารสนเทศ	3. ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	6	60
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้/ ส่งเสริมการเรียนรู้/เอื้อต่อการเรียน ของผู้เรียน/ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การสอน/จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม วิชาการ	4. ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ	5	50
5. งบประมาณ/แผนการใช้จ่าย งบประมาณ	5. ด้านงบประมาณ	5	50
6. การพัฒนาบุคลากร/วิชาชีพครู/ชุมชน วิชาชีพ	6. ด้านการพัฒนา บุคลากร	5	50

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยทางการ
บริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปร
ที่มีความหมาย คล้ายกัน กำหนดเป็นข้อตัวแปรใหม่ ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านแรงจูงใจ
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

5. ด้านงบประมาณ

6. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สรุปปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

วิมาลย์ ลิ้มทอง (2563, หน้า 31) สรุปว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 14) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม และการกระทำของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์มีการติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพล ทางด้านความคิดในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์การสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้

วริษา เจียวิริยบุญญา (2564, หน้า 24) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคคลในด้านการบริหาร เพื่อให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายของตนอย่างเต็มที่ และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 38) สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร ความสามารถในการใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ลดความขัดแย้งและเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล ตระหนักกับเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 37) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุ เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์

และกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคคลในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

จากความหมายภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนยุคใหม่ เข้าใจนโยบาย และเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแสดงความคิดเห็น และยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ด้านแรงจูงใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

แรงจูงใจ (Motivating) ได้มีนักจิตวิทยานักการศึกษาหลายท่าน ค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก ที่น่าสนใจอย่างยิ่งที่จะได้กล่าวถึง ประกอบด้วยทฤษฎีหลัก 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need – Hierachy Theory) ของ Maslow (ทรงศักดิ์ สุธุข, 2551, หน้า 37 อ้างอิงมาจาก Maslow 1960, pp. 122 – 144) ซึ่งตั้งสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นไป นับจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Phychological Needs) ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการความมั่นคงให้กับตนเอง เช่น มีคนเอาใจใส่ ดูแลหรือการรักษาจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่ยุติธรรม ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับหรือการให้รวมกลุ่มกับคนอื่น ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) คือ การได้รับสถานภาพเป็นที่ยอมรับจากสังคม ที่จะให้เกียรติยกย่อง ตนเองและประสบความสำเร็จ (The needs for self Actualization) เป็นความต้องการสูงสุด ที่จะกระทำความใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองที่จะกระทำได้ในสิ่งที่ใฝ่ฝันของตนเอง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับใดแล้วจะเพิ่มความต้องการนั้นขึ้นไปอีกแต่หากความต้องการระดับใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นจะไม่ปรารถนาถึงความต้องการในรับสูงกว่าได้เลย แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้ว แรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำการอย่างนั้น และทำให้เกิดอะไรขึ้น

มาบ้างคำว่า “แรงจูงใจ” มาจาก คำกริยาในภาษาละตินของคำว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับ คำว่า “To Move” ในภาษาอังกฤษ อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” (To Move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ สำหรับ Locell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่ชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลมีความทะเยอทะยานเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996, p. 199) อธิบายไว้ว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ธนายุทธ ชอมะลี (2563, หน้า 35) บัญญัติว่าแรงจูงใจในของบุคคล คือ การโน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดความต้องการและคล้อยตามเพื่อจะตอบสนองข้อเรียกร้องบางสิ่งบางอย่าง จะสามารถทำกิจกรรมนั้นจนบรรลุวัตถุประสงค์แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 66) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้การยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นการปฏิบัติงานแนวใหม่เพื่อผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถของผู้ตาม ต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562, หน้า 5) ได้สรุปไว้ว่าเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคม ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศ ระบบข้อมูล และระบบการจัดเก็บข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารภายใน สถานศึกษากับหน่วยงาน ภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริม การจัดการความรู้การเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการทำงานทุก ๆ ด้าน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น

วิมาลย์ สีสทอง (2563, หน้า 57) สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 43) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสาร โทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศที่เหมาะสม และใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล ต่อไป

สฤณดา ใบภักดี (2565, หน้า 42) สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาที่ต้องอาศัย เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ โทรคมนาคมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศ ระบบข้อมูล และระบบการจัดเก็บข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารภายใน สถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริม การจัดการความรู้การเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย

และความคล่องตัวในการทำงานทุก ๆ ด้าน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้ สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ธนายุทธ ชอมะลี (2563, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในในบริเวณโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ ถือว่ามีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนน่าอยู่

วิมาลย์สีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

วริษา เจียวิริยบุญญา (2564, หน้า 26) สรุปว่า บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือลักษณะของการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สกุณา ไบภักดี (2565, หน้า 40) สรุปว่า บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยาภาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

กนกเนตร คำไฟ (2566, หน้า 48) สรุปว่า บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การจัดบรรยาภาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากความหมายบรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การสร้างบรรยาภาศที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการจัดบรรยาภาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในโรงเรียนนั้นควรมีการจัดบรรยาภาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นมิตรความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคน

เข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

5. ด้านงบประมาณ

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของงบประมาณ ไว้มากมาย แตกต่างกัน ดังนี้

วิมาลย์ สิททอง (2563, หน้า 60) สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 38) สรุปว่า งบประมาณ (Budget) หมายถึง ประมาณการรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงิน แนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

สกุณา ใบักดี (2565, หน้า 41) สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนการใช้จ่ายเงิน หรือประมาณการรายรับ - รายจ่ายล่วงหน้า และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงิน การใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา แสดงกิจกรรมหรือโครงการที่จะปฏิบัติ รวมถึงการกะประมาณ บริการกิจกรรม/โครงการวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจน สนับสนุนงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับบุคลากร

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 64) สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากความหมายงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนการเงินในช่วงการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษา ตามแนวยุควิถีใหม่

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงแผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร ซึ่งงบประมาณนั้นถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

6. การพัฒนาบุคลากร

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

วิภาดา สารมัย (2562, หน้า 48) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีปรับปรุงเจตคติไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้มีการเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคนเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

สิววรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 26) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การและที่สำคัญ ผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์การ และทำให้เกิดการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 45) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 40) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานผ่านกระบวนการประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมพร้อมสำหรับงานที่รับผิดชอบ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

จากความหมายการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษาภายใต้ระบบการปฏิบัติงานแนวใหม่ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหา วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 218) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานและประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ ดังนี้

เรณู บุญเสริม (2561, หน้า 81) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตของการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนมีความสุข

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

กับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การ
ให้เกิดความพึงพอใจและ ผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงาน
ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถ
ปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม
ทั้งระบบ

Mott (1977, p. 188) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ของ
ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

Hoy and Miskel (2001, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักวิชาการ
ที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือ
ความพึงพอใจ ในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิกในโรงเรียนอยู่ในระดับดี

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า
ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ขององค์การ ที่กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ
ให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถบูรณาการผสมผสาน
ให้องค์การเกิดความ พึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงาน
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพไว้ต่าง ๆ ดังนี้
ธงชัย สันติวงษ์ (2550, หน้า 202 – 213) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ
มีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจ
ขั้นสุดท้ายของการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอด
และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การ
จึงมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การกำหนด
วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงาน
ในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรร

ทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงาน ที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรนั้นว่ามีประสิทธิผล

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1991) กล่าวว่า การประเมินผล โดยใช้ทฤษฎีระบบนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะสามารถอธิบายถึง พฤติกรรมของ องค์กรทั้งภายในและภายนอก การวิเคราะห์ภายในองค์กรจะช่วยให้เข้าใจ ว่าคนในองค์กร ปฏิบัติงานส่วนบุคคลและส่วนรวมอย่างไร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอก องค์กรก็จะช่วยให้ เข้าใจการกระทำขององค์กรซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและองค์กรอื่น ๆ

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน การประเมินความสำเร็จ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน สิ่งที่สำคัญในการประเมินการพัฒนาองค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร

จากความสำคัญของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหาร งานโรงเรียน เป็นสิ่งช่วยตรวจสอบการบริหารงานโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ตามแผนงานที่กำหนด และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้นั้นมีคำที่เกี่ยวข้องกันหลายคำ เช่น การเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งคำเหล่านี้ แล้วแต่ใครจะนำมาใช้ในลักษณะใด มีนักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศนา ขัมมณี (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการแนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัย วิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตาม หลักการที่ยึดถือ

วูดไกร อ่อนอาย (2563, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้และการประยุกต์นำมาใช้ในความรู้อยู่ โดยครูนั้นใช้เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการเรียนรู้ ตรงกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถของนักเรียน ทำให้นักเรียนเกิดพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 49) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด มีกระบวนการมีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ว่าหมายถึง สภาพการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล ซึ่งในการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม และผู้สอนกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

Hough & Duncan (1970, p. 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคล ซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอน และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Good (1975, p. 588) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hill (1982, p. 266) ให้คำจำกัดความของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่พยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาด้านในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการ เริ่มจากการกำหนดเนื้อหา เป้าหมาย และสร้างเทคนิคที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อพัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

4. ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญ ดังนี้

กุลิสรา จิตระญาวนิช (2562, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ไว้ว่า

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผล ทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้ เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกแยะข้อดีข้อเสียอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

5. รูปแบบการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 20 (COVID -19) ใน 3 รูปแบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบปกติที่โรงเรียน (On – Site) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนหรือในชั้นเรียนเป็นหลักโดยมีวิธีการสอนในแบบต่าง ๆ ที่จัดให้เหมาะสมกับนักเรียนซึ่งเป็นโดยครูผู้สอนสามารถนำวิธีการสอนอื่น ๆ มาบูรณาการใช้กับการเรียนในชั้นเรียนได้ เช่น การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On – Air) หรือการเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต (Online) การเรียนในชั้นเรียนโดยโรงเรียนต้องปฏิบัติตามมาตรการที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) อย่างเคร่งครัด

3. การจัดการเรียนรู้แบบทางไกลมีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On – Air) การเรียนการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล และระบบดาวเทียม เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกครัวเรือน ทั้งนี้ มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้อนุเคราะห์ในการส่งสัญญาณออกอากาศ 15 ช่องสัญญาณ (อนุบาล 1 – ม.6) พร้อมทั้งอนุเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้ในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้จัดทำสื่อวีดิทัศน์การเรียนการสอน

การเรียนผ่านแบบออนไลน์ (Online) การเรียนแบบออนไลน์ เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ผ่านระบบ Web Conference เป็นการจัดการเรียนรู้แบบสองทางที่นิยมใช้กันในปัจจุบันในระดับชั้นมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา โดยใช้ Google App For Education, Microsoft Office 365 For Education, DEEP, Zoom, Webex, MS TEAM, Class Room และโปรแกรมประยุกต์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม อุปกรณ์ปลายทางที่ผู้เรียนต้องเตรียม เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต, Computer, Tablet, Smartphone สิ่งที่นักเรียน/ครูผู้สอนต้องเตรียม คือ สำนักรวบรวมความพร้อมของนักเรียนแต่ละกลุ่มเพื่อกำหนดทรัพยากร สมัครใช้อีเมลล์ตามค่ายที่เลือกใช้ เช่น ค่าย Google ได้แก่ @Gmail, DEEP ค่าย Microsoft ได้แก่ @Obecmail, DEEP, @microsoft เป็นต้น กำหนดช่องทางการสื่อสารที่ 2 ประเภท Social เช่น Line Facebook Intragram Wechat IG เป็นต้น สำหรับใช้ติดต่อสื่อสารในระดับกลุ่มผู้เรียน และรายบุคคลโดยนักเรียนสามารถเลือกเรียนตามความสนใจหรือครูอาจกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงเนื้อหาด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เนื้อหาอาจประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ ซึ่งนักเรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อสื่อสาร ปรีกษา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไปโดยใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน E – mail, Chat, Social Network เป็นต้น

การเรียนรู้ผ่านแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (On – demand)การเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนตกลงใช้ร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งที่แยกออกมาจากการเรียนรู้แบบออนไลน์และออนแอร์ โดยการนำการเรียนรู้แบบออนแอร์นั้นมาอยู่ในรูปแบบออนไลน์ เช่น การเรียนผ่าน new dltv ที่เป็นการเรียนแบบ on – air แต่สามารถรับชมย้อนหลังผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ DLTV / Youtube DLTV และแอปพลิเคชัน DLTV

การเรียนรู้ผ่านการใช้แบบฝึกหัด (On – hand) คือ การเรียนรู้ที่บ้านโดยครูจัดทำเอกสารหรือใบงานให้กับนักเรียนซึ่งอาจเป็นลักษณะแบบเรียนสำเร็จรูปโดยมีครูออกไปเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นครั้งคราว หรือให้ผู้ปกครองทำหน้าที่เป็นครูคอยช่วยเหลือเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

4. การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blend) คือ การจัดการเรียนรู้ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ครูและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้ตามตัวอย่างวิธีการจัดการเรียนรู้

4.1 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ

4.1.1 การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายเป็นกระบวนการเรียนรู้

ที่ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนด้วยการพูดบอกเล่า อธิบายเนื้อหาเรื่องราวที่ผู้สอนได้เตรียมการศึกษาค้นคว้ามาเป็นอย่างดี

4.1.2 การจัดการเรียนรู้แบบอภิปรายเป็นกระบวนการที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือระดมความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

4.1.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้การอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดกลุ่มผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 4 – 8 คน ให้ผู้เรียนในกลุ่มมีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ในประเด็นหรือปัญหาที่กำหนด

4.1.4 การจัดการเรียนรู้แบบสาธิต กระบวนการที่ผู้สอนหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์โดยการแสดงหรือการกระทำให้ดูเป็นตัวอย่างพร้อม ๆ กับการบอกอธิบายพร้อม ๆ กับการบอกอธิบายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

4.1.5 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือกระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงาน

4.1.6 การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันอีกรูปแบบหนึ่ง คล้ายกับเทคนิค STAD ที่แบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน กลุ่มละประมาณ 4 – 5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้แข่งขันกันในเกมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้แล้ว

4.1.7 การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค STAD เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันอีกรูปแบบหนึ่งคล้ายกันกับเทคนิค TGT ที่แบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่ม เพื่อทำงานร่วมกันกลุ่มละ 4 – 5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มได้ เรียนรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนจัดเตรียมไว้แล้วทำการทดสอบความรู้ คะแนนที่ได้จากการทดสอบสมาชิกของแต่ละคนนำเอามาวกเป็นคะแนนรวมของทีม

4.1.8 การเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงศาสตร์หรือเนื้อหาสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความรู้ที่มีความหมาย มีความหลากหลายและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

4.1.9 การจัดการเรียนรู้แบบเอสคิว 3 อาร์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นสอนการเปลี่ยนหัวข้อให้เป็นประโยคคำถาม โดยการฝึกให้ผู้เรียนกวาดสายตาหาหัวข้อเรื่องแล้วเปลี่ยนหัวข้อนั้น ๆ เป็นคำถามสอนและฝึกให้ผู้เรียนบันทึกสิ่งที่ได้จากการอ่าน เมื่ออ่านจบข้อความแล้วและฝึกให้ผู้เรียนทบทวนโดยการตรวจสอบบันทึกที่เขียนไว้ รูปแบบนี้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการสอนการอ่าน

4.2 วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

4.2.1 การจัดการเรียนรู้แบบเอกัตภาพ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยจะจัดให้สอดคล้องกับสติปัญญา ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ

4.2.2 การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ผู้สอนจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถจากศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระ กิจกรรมและสื่อการสอนแบบประสม

4.2.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนโปรแกรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างบทเรียนโปรแกรมหรือบทเรียนสำเร็จรูปไว้ล่วงหน้าที่จะให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนรู้ได้เร็วหรือช้าตามความสามารถของบุคคล

4.2.4 การจัดการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนโมดูล หรือหน่วยการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างบทเรียนเป็นหน่วยที่มีเนื้อหาและกลุ่มประสบการณ์จบในตัวเอง สร้างขึ้นเมื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แน่นอนและชัดเจน โมดูลหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยแนวคิด วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้สื่อและการประเมินผล

4.2.5 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการสอน เป็นกระบวนการเรียนรู้จากชุดการสอน เป็นสื่อการสอนชนิดหนึ่งที่มีลักษณะผสมเป็นการใช้สื่อตั้งแต่สองชนิดขึ้นไปร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ตามต้องการ

4.2.6 การจัดการเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)

เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่อาศัยคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นเทคโนโลยีระดับสูงมาประยุกต์ใช้เป็นสื่อหรือเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้

4.2.7 การจัดการเรียนรู้แบบไตรสิกขา เป็นกระบวนการเรียนรู้

ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกับสิ่งที่เรียนจริง ๆ แล้วพิจารณาให้เห็นประโยชน์ คุณโทษ ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง แล้วนำความรู้นั้นมาเป็นหลักฐานในการปฏิบัติอย่างจริงจัง

4.3 วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด

4.3.1 การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัย คือ กระบวนการที่ผู้สอนสอน

จากรายละเอียดปลีกย่อยหรือส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ หรือกฎเกณฑ์ หลักการ ข้อเท็จจริง หรือข้อสรุป โดยการนำเอาตัวอย่าง ข้อมูล เหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ที่มีหลักการแฝงอยู่มาให้ผู้เรียนศึกษา สังเกต ทดลอง เปรียบเทียบหรือวิเคราะห์จนสามารถสรุปหลักการ หรือกฎเกณฑ์ได้ด้วยตนเอง

4.3.2 การจัดการเรียนรู้แบบนิรนัย คือ กระบวนการที่ผู้สอน

จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ หลักเกณฑ์ ข้อเท็จจริง หรือข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ในบทเรียน จากนั้นจึงให้ตัวอย่างหลาย ๆ ตัวอย่างหรืออาจให้ผู้เรียนฝึกนำทฤษฎี หลักการ หลักเกณฑ์ 4 การจัดการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ได้นำเอาระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ใช้แสวงหาความรู้ โดยผู้เรียนพยายามคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ลำดับขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอนของวิทยาศาสตร์มาแก้ปัญหได้ด้วยตนเอง

4.3.3 การจัดการเรียนรู้แบบทดลอง คือ กระบวนการจัดการ

เรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือศึกษาค้นคว้าหาความรู้และทำการทดลองด้วยตนเอง เพื่อทำการพิสูจน์หลักการทฤษฎี หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยกำหนดปัญหาตั้งสมมติฐานในการทดลอง ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด

4.3.4 การจัดการเรียนรู้แบบ KWDL เป็นกระบวนการเรียนรู้

ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการอ่าน ซึ่งสอดคล้องกับทักษะการคิดอย่างรู้ตัวว่าตนคิดอะไร มีวิธีคิดอย่างไร สามารถตรวจสอบความคิดของตนเองได้ และสามารถปรับเปลี่ยนกลวิธีคิดของตนได้

4.3.5 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้

ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้กรณีหรือเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องจริงหรือสมมติขึ้น

จากความจริง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ อภิปราย แลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดการเรียนรู้แบบนี้เป็นการฝึกให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่

4.3.6 การจัดการเรียนรู้แบบ 4MAT เป็นการจัดการเรียนรู้ คำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียน 4 คุณลักษณะกับพัฒนาการสมองซีกซ้าย และซีกขวาอย่างสมดุล เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามแบบและความต้องการของตนเอง อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งได้แก่ ผู้เรียนแบบที่ 1 (Why) ผู้เรียนที่มีจินตนาการเป็นหลัก ผู้เรียนแบบที่ 2 (What) ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการ วิเคราะห์และการเก็บรายละเอียดเป็นหลัก ผู้เรียนแบบที่ 3 (How) ผู้เรียนที่เรียนรู้ ด้วยสามัญสำนึกหรือประสาทสัมผัส ผู้เรียนแบบที่ 4 (If) ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการรับรู้ จากประสบการณ์รูปธรรมไปสู่การลงมือปฏิบัติ

2. วิธีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบแนวใหม่

ชันธัชชัย อภิเกียรติ และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2565, หน้า 10 – 15)

ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้แนวใหม่ซึ่งเป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้อย่อมต้องมีการ ปรับเปลี่ยน ใหม่เพื่อทันยุคสมัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบ LT (Learning Together) แบบนี้มีการกำหนด

สถานการณ์และเงื่อนไขให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม ให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแบ่งปันเอกสารการแบ่งงานที่เหมาะสมและการให้รางวัลกลุ่มหลักการจัดกิจกรรม การเรียนแบบร่วมมือแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี แนวคิดการจัดการ

เรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ว่าขณะนี้เทคโนโลยี มีความก้าวหน้าก้าวไกลไปในลักษณะรูปแบบได้บ้างทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ และวิธี ใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยี

3. การจัดการเรียนรู้แบบที่เน้นกระบวนการคิด (Thinking Skills)

แนวคิด กระบวนการคิดเป็นกระบวนการทางสมองในการจัดกระทำข้อมูลหรือสิ่งเร้า ที่รับเข้ามาเป็นกระบวนการทางสติปัญญา มีลักษณะเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพัฒนาให้เกิดกระบวนการคิด 4 การจัดการเรียนรู้แบบย้อนกลับ Backward Design กระบวนการออกแบบแบบถอยหลังกลับ (Backward Design) ของ Wiggins และ McTighe

เริ่มจากคิดทุกอย่างให้จบสิ้นสุดจากนั้นจึงเริ่มต้นจากปลายทางที่ผลผลิตที่ต้องการเป็นกระบวนการออกแบบการวางแผนของครูผู้สอนเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องกัน 3 ขั้นตอน แต่ละ ขั้นตอนประกอบด้วยคำถามที่ว่า ขั้นตอน 1: อะไรคือความเข้าใจที่ต้องการและมีคุณค่า ขั้นตอน 2: อะไรคือพยานหลักฐานของความเข้าใจ ขั้นตอน 3: ประสบการณ์การเรียนรู้และการสอนอะไรที่จะสนับสนุนทำให้เกิดความเข้าใจ ความสนใจ และความยอดเยี่ยมในหลักฐานนั้น ๆ

4. การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน Brain – based Learning

การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain – based learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้สมองทั้งสองซีกซ้ายและซีกขวาเกิดการเรียนรู้อย่างสมดุลและสอดคล้องกับสติปัญญาของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม

5. STEM Education คือการสอนแบบบูรณาการข้ามกลุ่มสาระวิชา (Interdisciplinary Integration) ระหว่างศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science: S) เทคโนโลยี (Technology: T) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineer: E) และคณิตศาสตร์ (Mathematics: M) โดยนำจุดเด่นของธรรมชาติตลอดจนวิธีการสอนของแต่ละสาขาวิชา มาผสมผสานกันอย่างลงตัวลักษณะสำคัญของสะเต็มศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ขั้นตอน ได้แก่

5.1 ระบุปัญหา

5.2 รวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

5.3 ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา

5.4 วางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา

5.5 ทดสอบ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขวิธีการแก้ไข

ปัญหาหรือแก้ไขชิ้นงาน

5.6 นำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา หรือชิ้นงาน

5.6 STEAM EDUCATION แนวความคิดของ STEAM

EDUCATION เกิดจากการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ STEM EDUCATION ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการบูรณาการในวิชาวิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) และคณิตศาสตร์ (Mathematics) เข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาวิธีการหรือกระบวนการใหม่ในการแก้ปัญหาและนำไปประยุกต์ต่อสิ่งที่เรียนรู้ต่อไปได้ การพัฒนาระดับการศึกษาที่ดีต้องจัด

การศึกษาแบบสหวิทยาการโดยพัฒนากรอบการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกันและเพิ่มรายวิชา ศิลปะหรือ Arts (A) เข้าไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพร้อมทั้งสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต ปัจจัยสำคัญของการนำ Arts (A) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดนั้นมีสาเหตุ เนื่องมาจากรูปแบบอีกรายวิชาได้และเมื่อนำองค์ความรู้และทักษะ

5.7 การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการแบบเปิดมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2565, หน้า 121)

5.7.1 ขั้นนำเสนอปัญหาปลายเปิด คือ กระบวนการเปิด (แนวทางการแก้ปัญหาที่ถูกต้องนั้นมีหลายแนวทาง) ผลลัพธ์เปิด (คำตอบถูกต้องมีหลาย คำตอบ) แนวทางการพัฒนาเปิด (สามารถพัฒนาไปเป็นปัญหาใหม่ได้) เมื่อได้สถานการณ์ ปัญหาแล้ว ครูจะใช้ใบกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติในชั้นเรียนโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3 – 5 คน

5.7.2 ขั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม จะช่วยกันคิดหาวิธีของแต่ละคน แล้วคุยกันในกลุ่มเพื่อหาข้อสรุปและเหตุผลที่ได้คำตอบ มาเพราะอะไร มีวิธีการอย่างไร

5.7.3 ขั้นอภิปรายและเปรียบเทียบแนวคิดของผู้เรียน ทั้งชั้นเรียนนำเสนอหน้าชั้นเรียนเพื่อให้เพื่อน ๆ ทราบถึงวิธีการคิดแล้วครูจะรวมอภิปราย เพื่อพัฒนาไปเป็นปัญหาใหม่สำหรับนำมาพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

5.7.4 ขั้นสรุปโดยเชื่อมโยงแนวคิดของผู้เรียนเป็นการสรุป บทเรียนร่วมกันโดยการเชื่อมโยงแนวคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนขั้นสุดท้ายของ กิจกรรมที่ครูและผู้เรียนผ่านการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปของบทเรียนที่มีความเหมือน และแตกต่างในการหาคำตอบของแต่ละกลุ่มและสรุปเป็นแนวคิดร่วมกันการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด หากมีการบูรณาการกับทักษะการคิด จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบ การจัดการเรียนรู้ คือ วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยมี การจัดการเรียนรู้หลากหลายดังนี้ 1. แบบปกติที่โรงเรียน คือการเรียนรู้อยู่ที่โรงเรียนซึ่งจะมี วิธีการจัดการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้โดยการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และวิธีการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบแนวใหม่ ซึ่งสามารถจัดการ

เรียนโดยที่มีครูเป็นผู้แนะแนว 2. แบบทางไกล ซึ่งมีวิธีการจัดการเรียนรู้ เช่น การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On – Air) การเรียนผ่านแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเรียนผ่านการใช้แบบฝึกหัด และ 3. รูปแบบผสมผสาน คือ การนำรูปแบบปกติที่โรงเรียนมารวมกับรูปแบบทางไกล

6. ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน

การจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การออกแบบและจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

ทิตนา แคมมณี (2562, หน้า 17 – 20) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของรูปแบบการสอนจึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น ดังนั้น รูปแบบการเรียนการสอนจึงหมายถึงสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (affective domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (process skills) หรือ การบูรณาการ (integration) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หยาดทิพย์ ของชี (2563, หน้า 49 – 56) ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีการเรียนรู้ ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) 2) ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) 3) ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) และ 4) ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีกลุ่มพุทธินิยม (Cognitivism) นักทฤษฎีที่มีแนวคิดจัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น เพียเจต์ (Piaget) บรุนเนอร์ (Bruner) ออซูเบล (Ausabel) ซึ่งขอกกล่าว รายละเอียด ดังนี้

1.1 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ เพียเจต์เชื่อว่า สติปัญญาของบุคคลมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตามวัย ดังนี้

1.1.1 ขั้นการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัส (Sensori – motor period) เป็นขั้นพัฒนาการในวัย 0 – 2 ปี เด็กในวัยนี้มีความคิดตามการรับรู้และการกระทำ

1.1.2 ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Pre – operational period) เป็นขั้นพัฒนาการใน วัย 2 – 7 ปี ความคิดของเด็กยังขึ้นอยู่กับความรู้และการกระทำเป็นส่วนใหญ่แต่เริ่มเรียนรู้สัญลักษณ์และการใช้เหตุผลได้บ้าง

1.1.3 ขั้นการคิดแบบรูปธรรม (Concrete operational period) เป็นขั้นพัฒนาการในวัย 7 – 11 ปี เด็กสามารถสร้างภาพในใจ คิดย้อนกลับ และเข้าใจความสัมพันธ์ของตัวเลขและสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น

1.1.4 ขั้นการคิดแบบนามธรรม (Formal operational period) เป็นขั้นพัฒนาการในช่วง 11 – 15 ปี เด็กสามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมและคิดตั้งสมมติฐาน ได้นอกจากนี้ เพียเจต์ ยังได้อธิบายกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็น กระบวนการทางสติปัญญา ไว้ว่า บุคคลเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการซึมซับหรือดูดซึม (Ass million) ข้อมูลและ ประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าไปเชื่อมโยงกับโครงสร้างทางสติปัญญาเดิมของตน เป็นเหตุให้ โครงสร้างเดิมเปลี่ยนไป แต่หากบุคคลไม่สามารถปรับประสบการณ์กับประสบการณ์เดิม ให้เข้ากันได้ก็จะเกิดภาวะไม่สมดุล ซึ่งบุคคลต้องใช้กระบวนการปรับสภาวะ (Accommodation) เข้าไปช่วย

1.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรุนเนอร์ บรุนเนอร์ เชื่อว่ามนุษย์เลือกที่จะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจและกระบวนการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการ ค้นพบ ด้วยตนเอง (discovery leaning) เขากล่าวว่ามนุษย์มีขั้นการเรียนรู้จากภาพแทน ของจริง (Enactive stage) และขั้นการเรียนรู้จากของจริง (Iconic stage) และขั้นการเรียนรู้

สัญลักษณ์และนามธรรม (Symbolic stage) เข้าเชื่อว่าการเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุด คือ การให้ผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถ สร้างความคิดรวบยอด และเกิดความคิดแบบหยั่งรู้ (Intuition) ขึ้น โดยแรงจูงใจภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้

1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Theory of Meaningful Verbal Learning) เดวิด ออซุเบล (David Ausubel) อธิบายว่า การเรียนรู้ที่ดีคือการเรียนรู้ อย่างมีความหมาย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งเดิม ที่มีอยู่

2. ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) นักจิตวิทยาที่มีแนวคิด จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ธอร์นไดค์ (Thorndike) พาฟลอฟ (Pavlov) สกินเนอร์ (Skinner) (Hul) มีความเชื่อว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์จะเป็นเงื่อนไข เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดง พฤติกรรมอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ และการเรียนรู้จะมีความถี่มากขึ้น หากได้รับการเสริมแรง ซึ่งหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้ ได้แก่

2.1 การเรียนรู้เกิดจากการกระทำและการสังเกตจากผู้อื่น ซึ่งมีผลก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ

2.2 การเสริมแรงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น และการเสริมแรงทางบวกดีกว่าการเสริมแรงทางลบ

2.3 การปฏิบัติพร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยปรับปรุงการเรียนรู้และความคงทนของความจำ

2.4 การเรียนรู้เริ่มจากสิ่งที่ย่อยไปหาสิ่งที่มีความสลับซับซ้อน และการเรียนรู้จากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่

2.5 การเรียนรู้ควรเริ่มจากการสะสมเล็กน้อยและเป็นตามลำดับขั้นตอน

2.6 การปฏิบัติตามความต้องการหรือผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ ควรมีการบอกกล่าวไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดไว้เป็นจุดประสงค์

2.7 การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เป็นของจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง เช่น เมื่อผู้สอนแสดงบัตรคำแล้วให้ผู้เรียนอ่านบัตรคำนั้นทันที

2.8 การฝึกหัด หมายถึง การทำพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่งซ้ำ เพื่อให้จำได้อย่างคงทน ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการเรียนทักษะต่าง ๆ

2.9 สภาพของแรงขับ (Drive) มีความสำคัญในการเรียนรู้ การจูงใจ ทั้งทางกาย และจิตใจที่มีผลต่อการเรียนรู้

2.10 ความขัดแย้งและความคับข้องใจจะเกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนประสบกับปัญหา อาจเป็นได้ทั้งอุปสรรคและแรงจูงใจ

2.11 ผลของการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ หรือวัดได้

3. ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักทฤษฎีที่มีแนวคิดจัดอยู่ในกลุ่มนี้ เช่น มาสโลว์ (Maslow) รอเจอร์ส (Rogers) โนลส์ (Knowles) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ขั้นความต้องการทางร่างกาย (Physical need) ขั้นความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety need) ขั้นความต้องการ การยอมรับและการยกย่องจากสังคม (Belonging need) และขั้นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ (Self – esteem) และความต้องการที่จะรู้จักตนเองและ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self – actualization)

3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของรอเจอร์ส (Rogers) รอเจอร์ส อธิบายว่า มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ดี หากอยู่ในสภาพที่ผ่อนคลายและเป็นอิสระ บรรยากาศการเรียนที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของโนลส์ (Knowles) โนลส์กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการภายในที่อยู่ในความควบคุมของแต่ละคน ซึ่งคนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีอิสระที่จะเรียนในสิ่งที่ตนต้องการด้วยวิธีการที่ตนพอใจ แต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและควรได้รับเสรีภาพที่จะตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยที่จะต้องมีความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจของตน

4. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) การ์ดเนอร์ (Gardner) กล่าวว่า เซวน์ปัญญา (Intelligence) ของบุคคลมิได้มีเพียงความสามารถทางด้านภาษาและคณิตศาสตร์ดังที่เคยเชื่อกันมาแต่อดีต บุคคลแต่ละคนมีเซวน์ปัญญาอยู่อย่างหลากหลายถึง 8 ด้านด้วยกัน เพียงแต่มีความสามารถแต่ละด้านไม่เท่ากัน ความสามารถที่จะผสมผสานกันออกมา ทำให้บุคคลแต่ละคนมีแบบแผน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน หากบุคคลได้รับการส่งเสริมที่เหมาะสม จะสามารถพัฒนา

ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้เต็มศักยภาพได้ เชาว์นปัญญา 8 ประการ ดังกล่าวได้แก่

- 1) ด้านภาษา 2) ด้านคณิตศาสตร์หรือการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ 3) ด้านมิติสัมพันธ์
- 4) ด้านดนตรี 5) ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ 6) ด้านการสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 7) ด้านการเข้าใจตนเอง และ 8) ด้านการเข้าใจธรรมชาติ เชาว์นปัญญาแต่ละด้านไม่ได้อาศัยทำงานแยกจากกันแต่จะทำงานในลักษณะผสมผสานกันไป เชาว์นปัญญาทุกด้านได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมอันได้แก่ วัฒนธรรมและการศึกษาการ์ดเนอร์ (Gardner) อธิบายว่า เชาว์นปัญญาของบุคคล จะแสดงออกทางความสามารถ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติและตามบริบททางวัฒนธรรมของบุคคลนั้น
- 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรม และ 3) ความสามารถในการแสวงหาหรือตั้งปัญหาเพื่อหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มพุทธินิยม พฤติกรรมนิยม มนุษย์นิยม และพุทธิปัญญา ถึงแม้ว่าจะมีที่มาและแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่หลักการที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้นั้นมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน นั่นคือ การคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และแนวทางจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งเป็นไปเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. องค์ประกอบของประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียน โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท การสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ชัดเจน ศึกษาและวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิเคราะห์มาออกแบบ วางแผน และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้คำแนะนำ

คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนอย่างทั่วถึงตลอดจนพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาให้นักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ครูมีการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 3) ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา 4) ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผสานกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ 5) ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 6) ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียนทั้ง ด้านการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค 7) ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับปรุงการสอน 8) ครูประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน 9) ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชา ที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ

ทิศนา แหม่มณี (2560, หน้า 324) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นการระบุให้เห็นชัดเจนว่า สิ่งสำคัญซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้นั้นจะขาดไม่ได้ ซึ่งประกอบไปด้วย ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุ สื่อการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล โดยครูผู้สอนควรศึกษาให้เข้าใจลักษณะเด่นหรือแก่นสำคัญของวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละวิธีเพื่อจะสามารถวิเคราะห์และจำแนกความแตกต่างซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการเลือกไปใช้ให้เหมาะกับนักเรียน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมได้

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 62) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล 6) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน 7) การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 2) กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่คนในชาติให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดเป็นนโยบายสำคัญ และเร่งด่วนให้มีการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระ

การเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้งเทคโนโลยี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยมอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการปรับปรุง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และสาระเกี่ยวกับเทคโนโลยีในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการปรับปรุงสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กรอบในการปรับปรุง คือ ให้มีองค์ความรู้ที่เป็นสากลเทียบเท่านานาชาติ ปรับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดให้มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน สอดคล้องและเชื่อมโยงกันภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนเชื่อมโยงองค์ความรู้ ทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เข้าด้วยกัน จัดเรียงลำดับความยากง่าย ของเนื้อหาในแต่ละระดับชั้นตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัย ให้มีความเชื่อมโยงความรู้และ กระบวนการเรียนรู้ โดยให้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาความคิด

ทวิวัฒน์ ขวัญทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการจัดการ เรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ส่งผลให้นักเรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทางที่ดี โดยมีขั้นตอนสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน วิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล 2) การออกแบบและจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยี 3) การวัดและประเมินผล

หยาดทิพย์ ชีของ (2564, หน้า 65) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอนประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อ และเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล 6) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน 7) การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

มงกุฏ วงศ์สาคร (2566, หน้า 53) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 69) สรุปได้ว่าประสิทธิผลการจัดการ เรียนรู้ของครูใน โรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติ หน้าที่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยเรียงลำดับตามตารางสังเคราะห์ดังนี้ 1) การกำหนด

เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน 2) การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล และ 6) การศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Hough & Duncan (1970, p. 144) ได้กล่าวถึงความหมาย การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้
3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้
4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 3 ได้ดังนี้

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	ทิตินา แซมมณี (2560)	สาวิตรี มาตขาว (2560)	สพฐ. (2560)	ทวีวัฒน์ ขวัญทิพย์ (2562)	หยาดทิพย์ ชีซอง (2564)	มณฑา วงศ์สาร (2566)	อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566)	Hough & Duncan (1970)	ความถี่	ร้อยละ
11. ความสามารถในการปรับตัว/เชื่อมโยงความรู้ และ กระบวนการเรียนรู้	-	√	-	√	-	-	-	-	-	2	20
12. ส่งเสริมทักษะการคิด	-	-	-	√	-	-	-	-	-	1	10
13. ครูผู้สอน	-	√	-	-	-	-	-	-	-	1	10

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้เกณฑ์ข้อที่สอดคล้องกัน ตั้งแต่ความถี่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
5. ด้านการวัดและประเมินผล

สรุปประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 24) ได้กล่าวว่า กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียนตามหลักสูตร เชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้มีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง การที่จะให้นักเรียนมีคุณภาพโดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Child center) ที่ครูผู้สอนใช้หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ไม่เน้นแต่เพียงข้อเท็จจริง แต่มีการเน้นให้นักเรียนใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด มีการจัดเนื้อหาและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน และคำนึงถึงความต้องการของนักเรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เอง ครูผู้สอนจะเป็นเพียงผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำในการทำกิจกรรม

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, หน้า 54) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียนตามหลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566, หน้า 70) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดและเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ตามหลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน

2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล คือ 1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำข้อ

สารสนเทศอย่างเป็นระบบ 2) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน 3) การส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล 1) วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ 2) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน 3) การส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

ดารณี เชื้อชนะจิต (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาเรียนรู้ของนักเรียน หลักการวิเคราะห์นักเรียน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของนักเรียน เป็นการพิจารณาภาพรวมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ ระดับชั้นเรียน ระดับสติปัญญา เชื้อชาติ วัฒนธรรม ศาสนา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงธรรมชาติของนักเรียนว่ามีความแตกต่างกันในหลายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ร่างกาย อารมณ์สติปัญญา ความถนัด และความสนใจ 2) การระบุความสามารถขั้นพื้นฐานของนักเรียนประกอบด้วยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม 3) ทศนคติต่อเนื้อหาและวิธีการที่จะเรียน การมีทัศนคติที่ดีจะช่วยให้เกิดการรับรู้การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน 4) วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของบุคคล มีผลต่อการเรียนรู้ เพราะนักเรียนบางคนเรียนรู้ได้ดีด้วยการฟังคำอธิบาย การทำรายงาน ผ่านการทำ กิจกรรมหลากหลาย มีสื่อการสอนช่วย ค้นคว้าเองตามลำพัง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ นักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผล การวิเคราะห์นักเรียนมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ นักเรียนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ชิตชัย โพธิ์ประภา (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสอนให้เด็ก เรียนรู้วิธีเรียนที่ถูกต้อง (Learn how to learn) จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยครูต้อง เข้าใจและตระหนักเป็นอันดับแรกว่าเด็กแต่ละคนมีลีลาหรือรูปแบบการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน ครูที่สามารถรู้ว่าเด็กแต่ละคนในชั้นมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นแบบใด จะประสบความสำเร็จ

ในการส่งผ่านความรู้ไปยังนักเรียน ทำให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถมากที่สุด การศึกษาวิธีการเรียนของนักเรียนเป็นความจำเป็นที่ครูต้องสำรวจวิธีการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ตัดสินใจในการวางแผน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาสมสอดคล้องกับลักษณะพิเศษเฉพาะคน

สรุปได้ว่า การศึกษาวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การพิจารณานักเรียนรายบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ที่คุณครูจะต้องคำนึงถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ตัดสินใจในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน โดยหลักการวิเคราะห์นักเรียนประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของนักเรียนเป็นการพิจารณาภาพรวมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความสามารถในการระบุนความสามารถขั้นพื้นฐานของนักเรียนประกอบด้วยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม มีการวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหาที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน และมีการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น

3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของนักเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนด

การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน

ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการออกแบบ และจัดการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) จัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 3) จัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการ ทางด้านสติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ และปรับปรุงพัฒนาการ ออกแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการ เรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นำมา ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผล เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางด้านสติปัญญา จัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้

ทวีวัฒน์ ช่วงทิพย์ (2562, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการ เรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จากแหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียนทั้งแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่ และบุคคล ใช้แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่มีการใช้สื่อดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของครูผู้สอนที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความคิดในทางสร้างสรรค์อันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ควรเป็นการ ปรับเปลี่ยนไปทางที่ดี

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การออกแบบและจัดการ เรียนรู้ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นำมา ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลเพื่อให้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางด้านสติปัญญาจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

สรุปได้ว่า การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณาวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ และปรับปรุง/พัฒนาการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 27) สื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึง ความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์สื่อ เทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่นการเลือกใช้สื่อควรเลือก ให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน

การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ตามแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ของ ครูผู้สอนสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดมาตรฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยี มีดังนี้ 1) การสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน เพื่อวางแผนจัดทำ จัดทำ พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 2) การนำบริบทและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา

และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อ
โดยผ่าน กระบวนการศึกษาวิจัย

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อ และเทคโนโลยี
หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อ
ที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมหลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของ
สาระการเรียนรู้ และความแตกต่างของนักเรียนโดยจัดหา จัดทำ พัฒนาหรือปรับปรุงสื่อ
ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น
เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพ
และประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่อง

ปรเมศวร์ วรรณทองสุข (2561, หน้า 92) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องคำนึงถึงแนวทางการนำไปใช้ รูปแบบการ
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และวิธีการในการนำสื่อเทคโนโลยี
สารสนเทศไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี
หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการใช้สื่อ เลือกใช้สื่อที่มี
คุณภาพ มีความเหมาะสม หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระ
การเรียนรู้ และความแตกต่างของนักเรียน โดยจัดหา จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงสื่อ
ด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทั้งนี้ มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น
เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพ
และประสิทธิภาพของสื่ออย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การใช้สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การนำสื่อและเทคโนโลยีมา
ใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึง ความรู้ ทักษะ
กระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ควรเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้
ที่หลากหลายของนักเรียน รวมถึงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม
เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน การนำบริบทและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา
และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อ
โดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย

5. ด้านการวัดและประเมินผล

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2551, หน้า 28) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น นักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดง พัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 68 – 75) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้ โดยระบุในมาตรฐานที่ 7 ว่าครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตำแหน่ง ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลา และเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล มีดังนี้ 1) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัด และประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ 2) วัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียน ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ

สาวิตรี มาตขาว (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการศึกษาหลักการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้วยวิธีการวัดและประเมิน

ที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน

มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผล และประเมินผล คือ การใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง ในการค้นหาหรือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นปริมาณหรือคุณภาพ ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือผลงานที่นักเรียน แสดงออกมา แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปหรือข้อตัดสิน เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน ได้แก่ การวัดและการประเมินผล การตรวจสอบความรู้พื้นฐานก่อนการจัดการเรียนรู้

ทวีวัฒน์ ช่างทิพย์ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการวัดคุณภาพนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ความคิด ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม โดยการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินตนเอง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลซึ่งสอดคล้องกับที่มีการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับ การศึกษาหลักการวัด และประเมินผล จุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยนักเรียนจะต้องได้รับการ พัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะ สำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนด้วยวิธีการวัดและประเมินผล ที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล หมายถึง การใช้เครื่องมืออย่างใด อย่างหนึ่งตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่มีความหมายแทน พฤติกรรมหรือผลงานที่นักเรียนแสดงออกมา แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณา เพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผล ครูต้องพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพ ตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระบบ รวมถึงวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูข้างต้น พบว่า การศึกษายุคใหม่เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่ซึ่งเป็นสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความท้าทาย และมีความซับซ้อนของการเรียนรู้ และมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และจากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน 2) การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) การใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถนนท่าดอกแก้ว
- ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร 042 - 599265 โทรสาร 042 - 599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่

การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องปรับปรุง
 แก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550
 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการ
 กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18
 มกราคม 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
 กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการ
 กระทรวงศึกษาธิการ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง
 การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม
 อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอ ศรีสงคราม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2 จัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบาย
 ด้านการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
 ของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
 ทรงเป็นประมุข

3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็น
 เลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

3.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน
 ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค
 ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ
 ศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาโดยยึดปรัชญาหลัก

เศรษฐกิจ พอเพียง

3.2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.2.8 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.3 ค่านิยมขององค์กร

“เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม”

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 สถานศึกษามีการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม อโภชน อารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

2.1 ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์

มีคุณธรรม อัตลักษณ์มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

3.1 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจนำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม
 - 2.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
 - 3.1 ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักสูตรปฐมนิเทศและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทาง

ด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

2.1. ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรมีทักษะ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนา

นวัตกรรม

3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบ

ความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

ขั้นพื้นฐาน (O – NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพ

และการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

4.1 ผู้เรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัด

และความต้องการของตนเองมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเอง

ให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิต

อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5.2 ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มี

สุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา

ขอเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

6.1 ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach”

ผู้ให้คำปรึกษาขอเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

2.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน

3. สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.1 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ

4.2 ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอ

4.3 ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผล เพื่อสร้าง
หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

7.1 สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน
และการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

7.2 สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถ
นำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึก
ด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.1 สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้
ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติ
ใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมี
จากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บ
ข้อมูลด้านความรู้เรื่องฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์
ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

2.1 สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และ
พลังงานเพื่อลดปริมาณขยะและมีส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอน
ที่โรงเรียนและชุมชน

2.2 นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้
นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

2.3 ครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิด
มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชน
ได้ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

4.1 สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม และการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 นักเรียนสถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้าน และข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

4.3 ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างอื่นหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะทุกโรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทุกโรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงาน ให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็น หน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติ มิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.1 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิจัยงบประมาณด้าน การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณ ตรงสู่ผู้เรียน

4.1 สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับข้อมูล ต่างนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5.1 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลาง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจทั้งระบบ

5.2 สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนการกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

5.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. โรงเรียนในใจ
2. มีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
3. นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ลายมือสวย
4. ผู้บริหารดี ครูดี บุคลากรดี มีความสามัคคี ทำหน้าที่ดีที่สุด

จึงสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีโรงเรียนในเขตบริการจำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพ ความต้องการของผู้เรียนในทุกกระบวนการศึกษาให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหาร การศึกษากับทุกหน่วยงาน มีเครือข่ายต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จนสามารถสร้างความพร้อมในการพัฒนาการศึกษา โดยได้ทำการกำหนด เป้าหมายให้โรงเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ ซึ่งมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียน เป็นฐานแห่งการเรียนรู้ และการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้นำ

ทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีปัจจัยทางการบริหารอาจส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน เนื่องจากประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

สนธยา วิบูลย์ศิลป์ (2560, หน้า 155) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ระดับปัจจัยภาวะผู้นำครูและผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีระดับปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) อำนาจพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม จำนวน 5 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยมีภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 5) แนวทางการ พัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ที่นำเสนอเพื่อพัฒนา มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงานอย่าง ไตร่ตรอง และด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

วิศรา อรุณกิตติพร (2561, หน้า 190) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มุกดาภาณี ศรีพงษ์เพริศ (2561, หน้า 120 – 125) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษาประกอบด้วย การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การใช้สื่อการ เรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยการจัดบรรยากาศในห้องเรียน และปัจจัยบุคลิกลักษณะของครู ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิ ภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคลิกลักษณะของครูและปัจจัยการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ตามลำดับ โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 220) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การนิเทศภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับการนิเทศภายในของโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) และด้านการจูงใจ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.819 + 0.363 X_4 + 0.206 X_3 + 0.104 X_5 + 0.047 X_2 + 0.089 X_6$ และสามารถเขียนสมการ วิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.450 Z_{X_4} + 0.221 Z_{X_3} + 0.145 Z_{X_5} + 0.091 Z_{X_2} + 0.130 Z_{X_6}$ 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 6 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (X_6)

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8) 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่นสะอาด และปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน 4) ด้านโครงสร้างองค์การควรวิเคราะห์กำหนดโครงสร้าง และแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจายอำนาจและ 5) ด้านงบประมาณควรวิเคราะห์จัดทำงานงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 186) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหาร และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร

ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม เสนอแนะไว้มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 นโยบาย และการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 170) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผล โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ (X_6) ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร (X_4) ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ (X_3) และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ (X_8) 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่นสะอาด และปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ 2) ด้านการบริหารจัดการ ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุก ๆ ด้าน 4) ด้านโครงสร้างองค์การ ควรวิเคราะห์ กำหนดโครงสร้าง และแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงานและเน้นการกระจายอำนาจและ

5) ด้านงบประมาณ ควรวิเคราะห์ จัดทำงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

หยาดทิพย์ ชีซง (2564, หน้า 167) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) ปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็น ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการ โรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการ โรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 6) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนานักเรียน และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการประเมินคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ร้อยละ 79.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ

พยากรณ์ +.23 7) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนานักเรียนเรียน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 225 – 226) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน
- 3) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 6) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนและการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ร้อยละ 79.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 2.2792 7) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การพัฒนาผู้เรียน การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 286 – 287) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สพป.บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป.บึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สพป.บึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (RES = .527) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 6) ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ เทคโนโลยีทางการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ฐิตาภา จันปุ่ม (2564, หน้า 310 – 311) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกขนาด

โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

(Ruhl, 1986, pp. 3216 – A) ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียน พบว่าปัจจัยที่ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมิน

(Kijai, 1987, pp. 329 – A) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณแล้วความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

(Witzell, 1990, pp. 391 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการสร้างคณะประสานงานตามแผนงานการมีประสิทธิผลเป้าหมายการสำรวจรูปแบบในทรัพยากร พบว่า การทำงานจะมีประสิทธิผลดีขึ้นต่อเนื่องการสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

(Sammons & Mortimore, 1994, p. 253) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนมีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

(McCarthy, 1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานในของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ

เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) คือมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และยังพบว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ แตกต่างกัน

Woods & O'Loughlin (1998, p. 359) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากรและ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูงและ 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผลข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

Aghte (2004, p. 3077) ได้ศึกษา การรับรู้บทบาทและหน้าที่ของครูใหญ่ และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะและร่วมกันรับผิดชอบรวมทั้งต้องให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษา ไม่ทำงานอื่นมากเกินไป รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

Foster (2007, p. 259) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาเมืองซานฟรานซิสโก ซึ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ตามทัศนของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า การบริหารเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการสอน กิจกรรมนักเรียน การบริหารงานบุคลากร โครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์กับชุมชน อาคารสถานที่ และการเงินกับธุรการ ส่วนการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน ตามทัศนของครู พบว่า

การบริหารงานบุคลากรโครงสร้างองค์กรกิจการนักเรียนความสัมพันธ์กับชุมชนการเงินกับ
 ธุรการ และอาคารสถานที่ จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับ
 ระดับการปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารงานบุคลากร สอดคล้องกับ
 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นองค์ประกอบ
 ที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน

Kyla (2008, p. 559) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
 การจัดการเรียนรู้ของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาที่สอน ในระดับ
 เกรด 1 เกรด 12 จำนวน 4,165 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
 การจัดการเรียนรู้ของครู 3 ปัจจัย ได้แก่ การฝึกฝนตามมาตรฐานการเรียนรู้สมัยใหม่
 (Standard Contemporary Practice) การจัดการเรียนแบบเน้นเฉพาะ (Focused Instruction)
 การฝึกฝนแบบกลุ่มที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Grouping Practice) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการ
 เป็นผู้นำและชุมชนแบบมืออาชีพส่งผลอย่างมากต่อการจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ
 นอกจากนั้นยังพบว่าความเชื่อมั่นต่อการบริหารของครูจะลดลงตามระดับการมีส่วนร่วม
 ในการบริหารและชุมชนแบบมืออาชีพ โดยได้มีข้อเสนอแนะว่าถ้ามีการเพิ่มความรู้อ

Termit and Kalaivani (2012, p. 337) ได้ศึกษา ความหลากหลาย
 ในการใช้ ICT เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้
 การจัดการโรงเรียน พบว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ICT ของผู้บริหาร นอกจากนั้นยัง
 พบว่าความเต็มใจ (Willingness) ความรู้และทักษะ (Knowledge and skills) ความร่วมมือ
 ของครู (Cooperation) ส่งผลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอุปสรรคที่เกิดกับ
 การบริหารมีผลมาจากการขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือ ระยะเวลาที่ไม่เพียงพอ
 หรือเหมาะสม ภาระงานที่ล้นมือของครู และความไม่เปิดใจรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

Vernez (2012, p. 159) การศึกษาครั้งนี้ ได้รายงานสถานะเชิงปริมาณ
 และคุณภาพในการดำเนินการของโรงเรียน การจัดการตาม (SBM) ในอินโดนีเซีย
 ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จของ SBM และประเมินผล SBM
 ความสำเร็จของนักเรียนหลังจากการก่อตั้งผลการวิจัย ผู้เขียนอยู่บนพื้นฐานการสำรวจ
 ของผู้ว่าจ้างครูโรงเรียนคณะกรรมการและผู้ปกครอง การสำรวจของเจ้าหน้าที่อำเภอ
 และการศึกษา SBM ต้องเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในวิธีคิดเกี่ยวกับคนและการศึกษา
 การปรับปรุงที่สำคัญในความสามารถของผู้ว่าจ้าง ครูและชุมชนเพื่อให้เป็นผู้นำในการ
 พัฒนาทางเลือกในการเขียนโปรแกรมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา

ในประเทศ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการกำกับดูแลของโรงเรียน การดำเนินการของ SBM เพื่อให้ทางไกลได้พบกับความสำเร็จ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ รายงานว่าพวกเขามีอิสระที่จะทำให้โรงเรียนในการตัดสินใจ พวกเขากล่าวว่า พวกเขาไม่ได้ใช้ประโยชน์จากมันโดยการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ และหัวเมืองยังคงมีอิทธิพลต่อนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียน คณะกรรมการ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนกิจการเล็กน้อย ทั้งแสดงทัศนคติของโรงเรียน และให้ความเคารพกับโรงเรียน พนักงานทั้งหมด ผู้มีส่วนได้เสียในระดับที่บอกว่าพวกเขา ไม่ได้เตรียมความพร้อมที่จะให้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพการดำเนินการปรับปรุง และผลลัพธ์ของ SBM ในอินโดนีเซีย โรงเรียนสามารถเพิ่มพนักงานเพื่อทำการ เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานและการเรียนการสอนและการพัฒนาความสามารถ ในการสนับสนุนเขตโรงเรียนและ SBM ต่อท้าย คือ 1) เขตตัวอย่าง Memo 2) เมื่อข้อมูล จำเพาะสำหรับการทดสอบเกรด 5 นักเรียนในภาษาและคณิตศาสตร์ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ SBM และผลงานของนักเรียน

Gereon (2013, p. 222) ได้ศึกษา การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนรู้ของครูระดับเกรด 1 – 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย การบริหารได้แก่ความเต็มใจและความสามารถ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ของครูและผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของครู ดังนี้ 1) ด้านการอ่านวารสาร (Journaling) 2) มีความ ร่วมมือที่ดีกับผู้ให้คำปรึกษา (Peer – Collaboration) 3) ครูมีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธี ทัศน์และขยายการใช้งานให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น 4) มีการก่อตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาเพิ่มเติม ครูควรได้รับการสนับสนุนการบริหารในด้านใด และการบริหารด้านใดที่เหมาะสมกับการนำมาใช้เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน Jafarzadeh (2014, Abstract) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัย เชิงสำรวจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงมนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประถมศึกษาทุกชั้นใด ๆ ที่ผู้บริหารมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

Fenton and Murphy (2014, p. 399) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงขับเคลื่อนในการเรียนรู้ได้แก่ วัฒนธรรมการประเมินผล การวิเคราะห์และการปฏิบัติ โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมนั้น ความปรารถนาของนักเรียน (student aspiration) และข้อตกลงร่วมกันของนักเรียน (code of conduct) จะเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้พฤติกรรมในการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้

Verbeeten, F.H.M. (2008, p. 473) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติการบริหารผลงานในองค์กรภาครัฐ: ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีความสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ก็ยิ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

Ruilin Lin. (2010, p. 106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพครูและประสิทธิผลการสอนที่นักเรียนรับรู้จากโรงเรียนมัธยมศึกษา อุดสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครู จำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิผลการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภท โรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครู และประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

Safura. Taghavi. (2014, p. 177) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$) และระดับนัยสำคัญของการทดสอบเท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นด้วยความมั่นใจ 99% จึงมีการยืนยันความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ
 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัย
 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 5) ด้านงบประมาณ และ 6) ด้านการพัฒนา
 บุคลากร ซึ่งปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่เหล่านี้ อาจส่งผลต่อประสิทธิผล
 การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผล
 การจัดการเรียนรู้ของครูไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน
 2) ด้านการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบ
 การจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล
 ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 1,773 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 200 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,573 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2567, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวมทั้งหมด
ท่าอุเทน	28	14	0	42
บ้านแพง	17	8	1	26
ศรีสงคราม	27	16	1	44
นาหว้า	8	14	2	24
โพนสวรรค์	10	20	0	30
นาทม	7	8	0	15
รวม	97	80	4	181

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 310 คน จากโรงเรียน 60 โรงเรียน จำแนกเป็น

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน

2.2 ครูผู้สอน จำนวน 250 คน

2.3 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 (ข้อมูล 10 พฤศจิกายน 2567)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	97
โรงเรียนขนาดกลาง	80
โรงเรียนขนาดใหญ่	4
รวม	181

2.4 กำหนดหน่วยการกลุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด และกลุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 97 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 26 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

2.5 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน ดังนี้

2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 97 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจั่วสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 80 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 26 โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 26 คน

2.5.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 4 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน

2.5.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.6 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 250 คน ดังนี้

2.6.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.6.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 140 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.6.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน ๆ ละ 13 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

2.6.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

2.7 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 250 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 310 คน

ตาราง 6 จำนวนประชากรและตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนประชากร (โรงเรียน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนประชากร (คน)		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
ท่าอุเทน	28	14	0	42	9	5	0	14	14	48	67
บ้านแพง	17	8	1	26	5	3	1	9	9	42	49
ศรีสงคราม	27	16	1	44	8	6	1	15	15	55	60
นาหว้า	8	14	2	24	3	4	2	9	9	42	58
โพนสวรรค์	10	20	0	30	3	6	0	9	9	38	53
นาทม	7	8	0	15	2	2	0	4	4	25	23
รวม	97	80	4	181	30	26	4	60	60	250	310

ตาราง 7 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนแยก ตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (ท่าอุเทน)	1. บ้านธาตุ	1	2	3
	2. บ้านนอยทวย	1	2	3
	3. บ้านดง	1	2	3
	4. บ้านท่าจำปา	1	2	3
	5. บ้านนอยนาเหนือ	1	2	3
	6. บ้านโพน	1	2	3
	7. บ้านโคกสว่าง	1	2	3
	8. บ้านเชียงยืน	1	2	3
	9. บ้านกลางบ้านตาล	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยก ตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (ท่าอุเทน)	1. บ้านหนองเทา	1	5	6
	2. บ้านนาขาทา	1	5	6
	3. ชุมชนคำพอกท่าดอกแก้ว	1	5	6
	4. บ้านไชยบุรี	1	5	6
	5. อุเทนวิทยาคาร	1	5	6
ขนาดเล็ก (บ้านแพง)	1. บ้านหัวหาด	1	2	6
	2. บ้านนาโพธิ์	1	2	6
	3. บ้านพืชผล	1	2	6
	4. บ้านดอนบาก	1	2	6
	5. บ้านโพธิ์ไทรทอง	1	2	6
ขนาดกลาง (บ้านแพง)	1. บ้านนาเซ	1	5	6
	2. ชุมชนไผ่ลอม	1	5	6
	3. บ้านป่าหวาน	1	5	6
ขนาดใหญ่	1. อนุบาลบ้านแพง	1	13	14
ขนาดเล็ก (ศรีสงคราม)	1. บ้านยางงอย	1	2	3
	2. บ้านหนองปะทาว	1	2	3
	3. บ้านปฏิรูป	1	2	3
	4. บ้านนาเพียง	1	2	3
	5. บ้านคำสว่าง	1	2	3
	6. บ้านดงน้อย	1	2	3
	7. บ้านคำไฮ	1	2	3
	8. บ้านเหล่า	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยก ตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (ศรีสงคราม)	1. บ้านหาดแพง	1	5	6
	2. ชุมชนเอื้องกอนาดี	1	5	6
	3. บ้านภูกระแต	1	5	6
	4. บ้านนาอินนาโอนพัฒนา	1	5	6
	5. บ้านจอมศรี	1	5	6
	6. บ้านนาจาน	1	5	6
ขนาดใหญ่ (ศรีสงคราม)	1. บ้านปากอูน (ปากอูน ผดุงวิทย์)	1	13	14
ขนาดเล็ก (นาหว้า)	1. บ้านตาล	1	2	3
	2. บ้านนาโพธิ์	1	2	3
	3. บ้านเหล่าพัฒนา	1	2	3
ขนาดกลาง (นาหว้า)	1. ชุมชนนางัว	1	5	6
	2. ชุมชนประสานมิตร	1	5	6
	3. บ้านนาคอย	1	5	6
	4. บ้านนาบอย	1	5	6
ขนาดใหญ่ (นาหว้า)	1. ราษฎร์สามัคคี	1	13	14
	2. บ้านนาหว้า	1	13	14
ขนาดเล็ก (โพนสวรรค์)	1. บ้านนาโน	1	2	3
	2. ดงขมิ้น	1	2	3
	3. บ้านดงคำ	1	2	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยก ตามอำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร โรงเรียน	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (ไพนสวรรค์)	1. บ้านโพนบก	1	5	6
	2. บ้านเสาเล้า	1	5	6
	3. บ้านไพนสวรรค์	1	5	6
	4. บ้านไพนจาน	1	5	6
	5. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	5	6
	6. บ้านดอนยางทุ่งน้อย	1	5	6
ขนาดเล็ก (นาทม)	1. บ้านนาคอ	1	2	3
	2. บ้านโคกสี	1	2	3
ขนาดกลาง (นาทม)	1. บ้านแมนาง	1	5	
	2. บ้านชัยมงคล	1	5	

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน

1. ด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านแรงจูงใจ

3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

5. ด้านงบประมาณ

6. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

5. ด้านการวัดและประเมินผล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ค่าคะแนนระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ค่าคะแนนระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ค่าคะแนนระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ค่าคะแนนระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ค่าคะแนนระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่/ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่/ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่/ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่/ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่/ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารการศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เพื่อนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งมีรายชื่อดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 นางสาวกาญจนา ไชยกอน คีษานีเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5.4 ดร.อรรณี ไชยปัญหา ผู้อำนวยการสถานศึกษาวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

5.5 นางพรทิพย์ พลประเสริฐ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.5 ขึ้นไปสามารถนำมาใช้ได้ แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.745 – 0.921 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 แบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.670 – 0.905 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.905

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน
มีรายละเอียดดังนี้

7.1 โรงเรียนบ้านอุนยางคำ

7.2 โรงเรียนบ้านนากะทิม

7.3 โรงเรียนบ้านโนนกง

7.4 โรงเรียนบ้านหนองบัว

7.5 โรงเรียนบ้านอุนนา

7.6 โรงเรียนบ้านดอนศาลา

7.7 โรงเรียนบ้านสามัคคี

7.8 โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส

7.9 โรงเรียนบ้านนาพระโนนห้วยแคน

7.10 โรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัวงัว

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ

8.1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .921 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่เท่ากับ .987 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

8.1.1 ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .929

8.1.2 ด้านแรงจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .878 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943

8.1.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 - .859 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923

8.1.4 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .757 - .839 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .940

8.1.5 ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .769 - .843 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925

8.1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .825 - .906 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943

8.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน เท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670 - .905 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

8.2.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .683 - .777 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .865

8.2.2 ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .835 - .905 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954

8.2.3 ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .786 - .847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910

8.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 - .851 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911

8.2.5 ด้านการวัดและประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670 - .809 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .856

9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร ขอความอนุเคราะห์โรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 310 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการ

เรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t = test) ชนิด Independent Samples

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จะปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จำแนกเป็น อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 3 ท่าน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ท่าน ศึกษาพิเศษ 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ท่าน และครูผู้สอน 2 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการดำเนินการปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ต่อไป โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นางอมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. นางสาวรัชณี สมรฤทธิ คึกขานินเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนางัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
8. นายวิรัช บุปศิริ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นางพรทิพย์ พลประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นางจิราภรณ์ ไชยมงค์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนางัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F _ test
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
x	แทน	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ โดยรวม
X_1	แทน	ภาวะผู้นำ
X_2	แทน	แรงจูงใจ
X_3	แทน	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_4	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_5	แทน	งบประมาณ
X_6	แทน	การพัฒนาบุคลากร
Y	แทน	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนโดยรวม
Y_1	แทน	การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน
Y_2	แทน	การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล
Y_3	แทน	การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
Y_4	แทน	การใช้สื่อและเทคโนโลยี
Y_5	แทน	การวัดผลและประเมินผล
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ แทนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

S.E.b แทน	ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
E.est แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y' แทน	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z' แทน	ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 310 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามความเหมาะสม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t – test)

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบที (t – test)

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่น้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์พื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 60 โรงเรียน
ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู
จำนวน 250 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	60	17.6
	ครู	250	73.3
	รวม	310	100
2. ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	90	26.4
	ขนาดกลาง	146	42.8
	ขนาดใหญ่	74	21.7
	รวม	310	100
3. ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	48	14.1
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	81	23.8
	มากกว่า 20 ปี	181	53.1
	รวม	310	100

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 310 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และครู จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ขนาดกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมา คือ ขนาดเล็ก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และ ขนาดใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น 23.8 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยรวม และรายด้าน ตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวม

ด้าน ที่	ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.78	0.19	มากที่สุด	2
2	ด้านแรงจูงใจ	4.75	0.20	มากที่สุด	3
3	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.61	0.29	มากที่สุด	5
4	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.80	0.16	มากที่สุด	6
5	ด้านงบประมาณ	4.79	0.18	มากที่สุด	1
6	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.62	0.28	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.73	0.13	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.80$) ด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 4.79$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.78$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.75$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.62$) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 4.61$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด”

2.1.2 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถมองเห็นและเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน	4.69	0.48	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.64	0.54	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.57	0.52	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้	4.98	0.11	มากที่สุด	2
โดยรวม		4.78	0.19	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถมองเห็นและเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{x} = 5.00$) ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.98$) และผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.69$)

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านแรงจูงใจ

ข้อที่	ด้านแรงจูงใจ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นผลักดันให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมในทิศทางบวก	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	4.58	0.60	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มความสามารถของตนเอง	4.62	0.59	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร	4.99	0.05	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร	4.59	0.54	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.75	0.20	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นผลักดันให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมในทิศทางบวก ($\bar{x} = 5.00$) ผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร ($\bar{x} = 4.99$) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 4.62$)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ

ข้อที่	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ให้เกิดกับสถานศึกษาและให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย	4.70	0.56	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู บุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ กำกับติดตามในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.66	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
4	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในสถานศึกษา กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.97	0.14	มากที่สุด	1
5	มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.41	0.65	มาก	5
โดยรวม		4.61	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.97$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการให้เกิดกับสถานศึกษาและให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย ($\bar{x} = 4.70$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูบุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.54$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ กำกับติดตามในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.44$) และมีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 4.41$)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านบรรยากาศ
และวัฒนธรรมองค์การ

ข้อที่	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.98	0.13	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.95	0.21	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.56	0.52	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน	4.95	0.20	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกันให้เกียรติซึ่งกันและกันทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือแนวปฏิบัติเดียวกัน	4.56	0.52	มากที่สุด	5
โดยรวม		4.80	0.16	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.98$) ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{x} = 4.95$)

และผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ($\bar{x} = 4.95$)

ตาราง 14 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านงบประมาณ

ข้อที่	ด้านงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณในช่วงเวลาที่กำหนดตามแผนงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง	4.96	0.19	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดการ/รูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า	4.92	0.26	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนของการบริหารงบประมาณอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา	4.50	0.58	มาก	5
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.95	0.20	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.62	0.55	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.79	0.18	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณในช่วงเวลาที่กำหนดตามแผนงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง ($\bar{x} = 4.96$) ผู้บริหารโรงเรียน

มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.95$) และผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดการ/รูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า ($\bar{x} = 4.92$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนของการบริหารงบประมาณอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ($\bar{x} = 4.50$)

ตาราง 15 ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน ด้านการพัฒนามุคลากร

ข้อที่	ด้านการพัฒนามุคลากร	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ	4.54	0.54	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน	4.65	0.53	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.57	0.49	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.68	0.49	มากที่สุด	1
5	บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	4.67	0.48	มากที่สุด	2
โดยรวม		4.62	0.28	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนามุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.68$) บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.67$) และผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.65$)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน ตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	4.58	0.24	มากที่สุด	5
2	ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.59	0.22	มากที่สุด	4
3	ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.61	0.29	มากที่สุด	3
4	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.61	0.25	มากที่สุด	2
5	ด้านการวัดและประเมินผล	4.62	0.29	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.60	0.16	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{x} = 4.62$) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.61$) และด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.61$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด”

2.2.2 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 17 - 21

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการกำหนดเป้าหมาย
คุณภาพผู้เรียน

ข้อที่	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน	4.54	0.57	มากที่สุด	3
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพ นักเรียนตามหลักสูตรสามารถกำหนด เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนครูสามารถ การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับ มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร	4.50	0.53	มาก	5
3	ของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.67	0.54	มากที่สุด	2
4	ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	0.51	มากที่สุด	4

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ครูสามารถกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.68	0.48	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.58	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ครูสามารถกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.68$) ครูสามารถการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.67$) และครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน ($\bar{x} = 4.54$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียนตามหลักสูตรสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ($\bar{x} = 4.50$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน
เป็นรายบุคคล

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนเป็นรายบุคคล	4.57	0.49	มากที่สุด	4

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนเป็นรายบุคคล	4.57	0.49	มากที่สุด	4
2	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน	4.59	0.53	มากที่สุด	3
3	ครูสามารถวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหาของนักเรียนที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน	4.52	0.53	มากที่สุด	5
4	ครูสามารถวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.62	0.54	มากที่สุด	2
5	ครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน	4.67	0.49	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.59	0.22	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 4.67$) ครูสามารถวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.62$) และครู

สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน
($\bar{x} = 4.59$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการวางแผน
และการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านการวางแผนและการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	ผลการวิเคราะห์		การ แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึง มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะ สำคัญของนักเรียนและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	4.67	0.52	มากที่สุด	2
2	ครูสามารถวางแผนและการออกแบบ การจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน และเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	4.50	0.54	มาก	5
3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการ จัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้	4.61	0.57	มากที่สุด	4
4	ครูจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการ ทางด้านสติปัญญาของนักเรียน ตามระดับความสามารถ	4.68	0.49	มากที่สุด	1
5	ครูสามารถการวางแผนการออกแบบ ปรับปรุง/พัฒนาและการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.52	มากที่สุด	3
โดยรวม		4.61	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ครูจัดกิจกรรมการส่งเสริม

พัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ ($\bar{x} = 4.68$) ครูศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของนักเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.67$) และครูสามารถวางแผนการออกแบบ ปรับปรุง/พัฒนาและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.66$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ครูสามารถวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน และเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.50$)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

ข้อที่	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีมาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.53	มากที่สุด	2
2	ครูเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน	4.68	0.53	มากที่สุด	1
3	ครูสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็น ปัจจุบัน	4.54	0.53	มากที่สุด	5
4	ครูสามารถนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.62	0.55	มากที่สุด	3
5	ครูสามารถประเมินคุณภาพประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่าน กระบวนการศึกษาวิจัย	4.56	0.49	มากที่สุด	4
โดยรวม		4.61	0.25	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ครูเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน ($\bar{x} = 4.68$) ครูสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีมาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.64$) และครูสามารถนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.62$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อที่	ด้านการวัดและประเมินผล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ครูสามารถใช้เครื่องมือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพของนักเรียน	4.63	0.56	มากที่สุด	3
2	ครูสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้อจากการวัดมาพิจารณาเพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน	4.66	0.48	มากที่สุด	2
3	ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ	4.59	0.57	มากที่สุด	4
4	ครูสามารถวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	4.53	0.53	มากที่สุด	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการวัดและประเมินผล	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{x}$	S.D.		
5	ครูตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยพิจารณาจากคะแนนพัฒนาการ	4.70	0.52	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.62	0.29	มากที่สุด	

จากตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ คือ ครูตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยพิจารณา
จากคะแนนพัฒนาการ ($\bar{x} = 4.70$) ครูสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณา
เพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน ($\bar{x} = 4.66$) และครูสามารถใช้
เครื่องมือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพของนักเรียน ($\bar{x} = 4.63$)

2.3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
วิธีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย
ดังนี้

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหาร
ตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 22 – 35

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 60)		ครูผู้สอน (n = 250)		t-test	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านภาวะผู้นำ	4.78	0.19	4.78	0.20	.116*	.963
2.ด้านแรงจูงใจ	4.75	0.21	4.76	0.20	-.248*	.599
3.ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.63	0.24	4.61	0.31	.501*	.070
4.ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.79	0.89	4.80	0.16	-.340*	.195
5.ด้านงบประมาณ	4.74	0.22	4.80	0.17	-2.239**	.006
6.ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.64	0.28	4.62	0.28	.355*	.889
โดยรวม	4.72	0.13	4.73	0.13	-.384*	.682

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

2.3.2 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.322*	.725
	ภายในกลุ่ม	12.178	307	.040		
	รวม	12.204	309			
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.545*	.581
	ภายในกลุ่ม	13.480	307	.044		
	รวม	13.528	309			
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.449*	.639
	ภายในกลุ่ม	27.324	307	.089		
	รวม	27.404	309			
4. ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์การ (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	.009	2	.004	.162*	.851
	ภายในกลุ่ม	8.508	307	.028		
	รวม	8.517	309			
5. ด้านงบประมาณ (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	.456	2	.228	6.741**	.001
	ภายในกลุ่ม	10.378	307	.034		
	รวม	10.834	309			
6. ด้านการพัฒนา บุคลากร (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	.526*	.591
	ภายในกลุ่ม	24.466	307	.080		
	รวม	24.550	309			
ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.008	.409*	.665
	ภายในกลุ่ม	5.735	307	.019		
	รวม	5.751	309			

จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

2.3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD.

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)		$\bar{x}$	4.76	4.79	4.82
	น้อยกว่า 10 ปี	4.76	–	0.03*	0.06
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.79	–	–	0.03
	มากกว่า 20 ปี	4.82	–	–	–
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)		$\bar{x}$	4.73	4.76	4.76
	น้อยกว่า 10 ปี	4.73	–	0.30*	0.08
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.76	–	–	-0.22*
	มากกว่า 20 ปี	4.76	–	–	–
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)		$\bar{x}$	4.61	4.62	4.62
	น้อยกว่า 10 ปี	4.61	–	0.21*	0.02
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.62	–	–	-0.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.62	–	–	–

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร (X ₄)		$\bar{x}$	4.78	4.80	4.80
	น้อยกว่า 10 ปี	4.78	–	0.03	–0.16
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.80	–	–	–0.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.80	–	–	–
5. ด้านงบประมาณ(X ₅)		$\bar{x}$	4.75	4.80	4.80
	น้อยกว่า 10 ปี	4.75	–	0.05*	0.39*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.80	–	–	0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.80	–	–	–
6. ด้านการพัฒนา บุคลากร(X ₆)		$\bar{x}$	4.61	4.63	4.66
	น้อยกว่า 10 ปี	4.61	–	0.24*	0.07
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.63	–	–	–
	มากกว่า 20 ปี	4.66	–	–	–
โดยรวม		$\bar{x}$	4.72	4.73	4.73
	น้อยกว่า 10 ปี	4.72	–	0.24*	0.07
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.73	–	–	–
	มากกว่า 20 ปี	4.73	–	–	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายค่า พบว่า
โดยรวมประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์
การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์
การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

ด้านงบประมาณ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test) ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.322*	.725
	ภายในกลุ่ม	12.178	307	.040		
	รวม	12.204	309			
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.545*	.581
	ภายในกลุ่ม	13.480	307	.044		
	รวม	13.528	309			
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.449*	.639
	ภายในกลุ่ม	27.324	307	.089		
	รวม	27.404	309			
4. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	.009	2	.004	.162*	.851
	ภายในกลุ่ม	8.508	307	.028		
	รวม	8.517	309			
5. ด้านงบประมาณ (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	.456	2	.228	6.741**	.001
	ภายในกลุ่ม	10.378	307	.034		
	รวม	10.834	309			
6. ด้านการพัฒนา บุคลากร (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.042	.526*	.591
	ภายในกลุ่ม	24.466	307	.080		
	รวม	24.550	309			
ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.008	.409	.665
	ภายในกลุ่ม	5.735	307	.019		
	รวม	5.751	309			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe

ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
5. ด้านงบประมาณ (X ₅)		$\bar{x}$	4.73	4.81	4.82
	ขนาดเล็ก	4.73	–	0.21*	0.09*
	ขนาดกลาง	4.81	–	–	0.00
	ขนาดใหญ่	4.82	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ด้านงบประมาณ โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้

ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test) ปรากฏ
ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการ จัดการเรียนรู้	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 60)		ครูผู้สอน (n = 250)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย คุณภาพผู้เรียน	4.5	0.27	4.60	0.24	-2.503**	.014
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	4.62	0.23	4.59	0.22	1.00*	.318
3. ด้านการวางแผนและการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.63	0.24	4.61	0.31	.501*	.617
4. ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี	4.63	0.25	4.60	0.25	.720*	.427
5. ด้านการวัด และประเมินผล	4.64	0.29	4.62	0.29	.864	.538
โดยรวม	4.61	0.16	4.60	0.16	.505	.938

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม
และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
ตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.951	2	.476	7.970	.000
	ภายในกลุ่ม	18.322	307	.060		
	รวม	19.273	309			
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.044	.875*	.418
	ภายในกลุ่ม	15.350	307	.050		
	รวม	15.438	309			
3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.449*	.639
	ภายในกลุ่ม	27.324	307	.089		
	รวม	27.404	309			
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	2.149*	.118
	ภายในกลุ่ม	19.402	307	.063		
	รวม	19.673	309			
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.078	.917*	.401
	ภายในกลุ่ม	26.117	307	.085		
	รวม	26.274	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.035	1.329	.266
	ภายในกลุ่ม	8.195	307	.027		
	รวม	8.266	309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวัด และประเมินผลผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe หรือ LSD ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงานทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ ทดสอบของ Scheffe และ LSD.

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		$\bar{x}$	4.57	4.60	4.60
	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	–	–0.01	–0.18*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.60	–	–	–0.17*
	มากกว่า 20 ปี	4.60	–	–	–
2. ด้านการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้		$\bar{x}$	4.61	4.62	4.62
	น้อยกว่า 10 ปี	4.61	–	–0.11*	–0.16*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.62	–	–	–0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.62	–	–	–
3. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี		$\bar{x}$	4.54	4.61	4.63
	น้อยกว่า 10 ปี	4.54	–	0.12*	0.11
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.61	–	–	–0.01
	มากกว่า 20 ปี	4.63	–	–	–
4. ด้านการวัด และประเมินผล		$\bar{x}$	4.57	4.62	4.66
	น้อยกว่า 10 ปี	4.57	–	0.13*	0.12
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.62	–	–	–0.01
	มากกว่า 20 ปี	4.66	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test) ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.951	2	.476	7.970*	.000
	ภายในกลุ่ม	18.322	307	.060		
	รวม	19.273	309			
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.044	.875	.418
	ภายในกลุ่ม	15.350	307	.050		
	รวม	15.438	309			
3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.449	.639
	ภายในกลุ่ม	27.324	307	.089		
	รวม	27.404	309			
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	2.149	.118
	ภายในกลุ่ม	19.402	307	.063		
	รวม	19.673	309			
5. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.156	2	.078	.917	.401
	ภายในกลุ่ม	26.117	307	.085		
	รวม	26.274	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.035	1.329	.266
	ภายในกลุ่ม	8.195	307	.027		
	รวม	8.266	309			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้านแตกต่างกัน
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD. ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่
โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe

ประสิทธิผลการ จัดการเรียนรู้	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการกำหนด เป้าหมายคุณภาพ ผู้เรียน		$\bar{x}$	4.50	4.60	4.63
	ขนาดเล็ก	4.50	–	0.14*	0.05
	ขนาดกลาง	4.60	–	–	–0.09
	ขนาดใหญ่	4.63	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวม
โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลาง
มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับ
ความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียน ขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่กับ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
X ₁	1												
X ₂	.224**	1											
X ₃	.219**	.414**	1										
X ₄	.158**	.793**	.324**	1									
X ₅	.276**	.296**	.401**	.021**	1								
X ₆	.544**	.200**	.274**	.037**	.336**	1							
X _t	.646**	.600**	.697**	.223**	.637**	.711**	1						
Y ₁	.353**	.072**	.108**	.163**	.248**	.351**	.354**	1					
Y ₂	.226**	-.011**	-.091**	.304**	.304**	.281**	.185**	.280**	1				
Y ₃	.219**	.414**	1.000**	-.056**	.401**	.274**	.697**	.108**	-.091**	1			
Y ₄	.250**	.108**	.074**	.203**	.127**	.339**	.302**	.444**	.437**	.074**	1		
Y ₅	.183**	-.002**	.169**	-.069**	.005**	.303**	.197**	.296**	.164**	.169**	.501**	1	
Y _t	.391**	.202**	.455**	.151**	.272**	.496**	.576**	.664**	.519**	.455**	.769**	.708**	1

จากตาราง 32 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่และประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมี
ความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $.613^{**} - .772^{**}$ โดยมี
ความสัมพันธ์กันส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลจัดการ
เรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตาม
แนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายละเอียดดังตาราง 33 – 38

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_1)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำ	0.699**	ปานกลาง
2. แรงจูงใจ	0.706**	ปานกลาง
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.680**	ปานกลาง
4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	0.772**	สูง
5. งบประมาณ	0.613**	ปานกลาง
6. การพัฒนาบุคลากร	0.620**	ปานกลาง
โดยรวม	0.788**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 ภาวะผู้นำมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.699 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.680 การพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.620 และงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_1)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.620**	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	0.581**	ปานกลาง
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.552**	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X_4)	0.707**	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X_5)	0.443**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6)	0.512**	ปานกลาง
โดยรวม (y_1)	0.654**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.654^{**}$)

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.707 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 ด้านแรงจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.552 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.512 และด้านงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.443

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_2)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.503**	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	0.479**	ปานกลาง
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.441**	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X_4)	0.527**	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X_5)	0.369**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6)	0.512**	ปานกลาง
โดยรวม (y_t)	0.524	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.524^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.527 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ

0.512 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.503 ด้านแรงจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.479 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.441 และด้านงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.369

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_3)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวางแผนและการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.605**	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	0.773**	สูง
3. ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)	0.754**	สูง
4. ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร (X_4)	0.747**	สูง
5. ด้านงบประมาณ (X_5)	0.687**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6)	0.524**	ปานกลาง
โดยรวม (y_t)	0.811**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.811^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่า สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 และด้าน

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่า สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านที่มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านงบประมาณ
มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.687 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.605 และด้านการ
พัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.524

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่และ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี
(Y₄)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	0.662**	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ (X ₂)	0.589**	ปานกลาง
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	0.603**	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร (X ₄)	0.636**	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X ₅)	0.577**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₆)	0.573**	ปานกลาง
โดยรวม (y _i)	0.703**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่กับประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.703^{**}$)
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์
เท่ากับ 0.662 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.636
ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603 ด้านแรงจูงใจ

มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 ด้านงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577
และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.573

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่และ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล
(Y₅)

ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	0.686**	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ (X ₂)	0.603**	ปานกลาง
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	0.653**	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X ₄)	0.697**	ปานกลาง
5. ด้านงบประมาณ (X ₅)	0.633**	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₆)	0.671**	ปานกลาง
โดยรวม (y _i)	0.690**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่กับประสิทธิผล
การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.690^{**}$)
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686
ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.671 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.653

ด้านงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.633 และด้านแรงจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603

7. หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์หาอำนาจ พยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.496	.246	.244	.190	.03	.327	6.043**	.000
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.597	.357	.352	.190	.02	.346	7.411**	.000
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4)	.617	.381	.375	.146	.04	.148	3.292**	.001
4. ภาวะผู้นำ (X_1)	.626	.392	.384	.104	.04	.126	2.348**	.020

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.655$ S.E.est = ± 0.12839

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์พบว่ามี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .346 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .327 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

เท่ากับ 0.148 และภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .126 สามารถร่วมกันพยากรณ์ โดยรวมได้ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0.12839

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.655 + 0.190X_3 + 0.190X_6 + 0.146X_4 - 0.104X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน

$$\text{ดังนี้ } z = 0.346 Z_{x3} + 0.327 Z_{x6} + 0.148 Z_{x4} - 0.126 Z_{x1}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนด
เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.707	.499	.498	.388	.046	.421	8.397**	.000
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4)	.731	.535	.532	.498	.049	.636	10.133**	.000
3. ภาวะผู้นำ (X_1)	.757	.574	.570	-.349	.040	-.564	-8.781	.000
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.793	.629	.625	.300	.041	.339	7.339**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 0.801 \text{ S.E.est} = +0.26828$$

จากตาราง 40 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .636 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .421 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .339 และด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.564 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 62.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0. 26828

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดังนี้

$$Y = 0.801 + .388 X_6 + .498 X_4 - .349 X_1 + .300 X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .421ZX_6 + .636ZX_4 - .564ZX_1 + .339ZX_3$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวิเคราะห์ ผู้เรียนรายบุคคล (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.527	.277	.275	.224	.062	.236	3.622**	.000
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4)	.562	.316	.312	.440	.066	.545	6.688**	.000
3. ภาวะผู้นำ (X_1)	.577	.333	.327	-.265	.053	-.416	-4.985**	.000
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.612	.375	.368	.269	.055	.295	4.904**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = .1470 \text{ S.E.est} = +0. 35915$$

จากตาราง 41 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .545 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .295 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .236 และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.416 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 36.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0.35915

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.470 + .224(X_6) + .440(X_4) - .265(X_1) + .269(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

$$\text{มาตรฐาน ดังนี้ } Z = .236Z(X_6) + .545Z(X_3) - .416Z(X_4) + .295Z(X_1)$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวางแผน และการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.845	.714	.711	.323	.035	.367	9.187**	.000
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.841	.707	.705	.335	.033	.395	10.086**	.000
3. ภาวะผู้นำ (X_1)	.844	.712	.710	.120	.024	.203	5.115**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.038 \text{ S.E.est} = +0.22584$$

จากตาราง 42 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล

การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .395 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .367 และด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .203 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 71.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0.22584

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.038 + .323(X_6) + .335(X_3) + .120(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .367Z(X_6) + .395Z(X_3) + .203Z(X_1)$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยี (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4)	.662	.438	.437	.447	.047	.516	9.547**	.000
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.739	.547	.544	.485	.061	.496	7.952**	.000
3. แรงจูงใจ (X_2)	.750	.562	.559	-.378	.088	-.328	-4.277**	.000
4. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.761	.579	.575	.211	.055	.207	3.820**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 0.946 \text{ S.E.est} = +0.31594$$

จากตาราง 43 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่ามี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .516 รองลงมา คือ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .496 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยเท่ากับ .207 และด้านแรงจูงใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.328 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 57.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0.31594

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.946 + .447(X_4) + .485(X_3) - .378(X_2) + .211(X_6)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .516Z(X_4) + .496Z(X_3) - .328Z(X_2) + .207Z(X_6)$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ด้านการวัด และประเมินผล (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
1. การพัฒนาบุคลากร (X_6)	.797	.635	.634	.422	.039	.481	10.780*	.000
2. ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)	.820	.672	.671	.196	.031	.233	6.305**	.000
3. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ(X_4)	.839	.705	.702	.183	.029	.246	6.258**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.818 \text{ S.E.est} = +0.22742$$

จากตาราง 44 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่ามี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้านการวัดและประเมินผล โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .481 รองลงมา คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .246 และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .233 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +0.22742

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.818 + .422(X_6) + .196(X_3) + .183(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .481Z(X_6) + .233Z(X_3) + .246Z(X_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านภาวะผู้นำ มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

8. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

**ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ จำนวน 4 ด้าน จัดทำเป็น
แบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 45

ตาราง 45 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y)	สรุปการแปลความหมาย
1. ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	×	✓	นำไปหาแนวทางการพัฒนา
2. แรงจูงใจ	×	×	×	✓	×	×	ไม่นำไปหาแนวทางการพัฒนา
3.ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	นำไปหาแนวทางการพัฒนา
4.ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	×	✓	✓	นำไปหาแนวทางการพัฒนา
5.งบประมาณ	×	×	×	×	✓	×	ไม่นำไปหาแนวทางการพัฒนา
6.การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	นำไปหาแนวทางการพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่มีอำนาจ
พยากรณ์ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์โดยรวม
มี 4 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่มี
อำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร

ตามแนวคิดวิธีใหม่ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ ด้านภาวะผู้นำ จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากร

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนอย่างไร”

“...ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาทุกด้าน การพัฒนาบุคลิกลักษณะและความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการงานของตนเองในทุก ๆ ด้าน...”

(สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยให้ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง ให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนเป็นผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานมีพัฒนาการที่ก้าวหน้าขึ้นโดยลำดับ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรคือบุคลากร หากบุคลากรมี ศักยภาพ มีคุณภาพ มีความสุข ก็จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กร หรือผลงานขององค์กร นั้น ออกมาดี...”

(รัชนี้ สมรฤทธิ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยยึดตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตามความสามารถ และความถนัด ของแต่ละบุคคล...”

(ฤทธิไกร มั่นคง, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ทันต่อสภาวะกาล ในปัจจุบัน...”

(เตรียมศักดิ์ อินอุเทน, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองอยู่เสมอ โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อการเข้ารับอบรม เข้ารับการประชุมสัมมนาต่าง ๆ ที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ให้แก่ครู เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ทั้งนี้ก็ยังคงคอยกำกับ แนะนำ ดักเตือนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพเสมอโดยข้าพเจ้าจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน...”

(วีรชล บุพศิริ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากร เข้าใจเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้ ครูบุคลากรได้เข้ารับการอบรม ประชุม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้นำความรู้มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่ ทั้งหน้าที่ประจำ และหน้าที่พิเศษ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย...”

(พรทิพย์ พลประเสริฐ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ทันต่อสภาวะกาลในปัจจุบัน...”

(จิราภรณ์ ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อมรรัตน์ เชิงหอม	รัชนี้ สมรฤทธิ์	ฤทธิไกร มั่นคง	เตรียมศักดิ์ อินอุเทน	สุวิมล บุพศิริ	พรทิพย์ พลประเสริฐ	จิราภรณ์ ไชยมงคล	รวม	ร้อยละ
1. มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร	✓						✓				2	20.00
2. ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่เสมอทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และทักษะ การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อยู่เสมอ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
3. ส่งเสริม สนับสนุน กำกับให้บุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติงาน ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง					✓	✓			✓	✓	4	40.00
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน				✓					✓		2	20.00

จากตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 ทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนา
 บุคลากรซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรร
 เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเรียงตามลำดับค่าร้อยละจากมาก
 ไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการพัฒนาตนเองของบุคลากร
 อยู่เสมอทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อยู่เสมอ
 2) ส่งเสริมสนับสนุน กำกับให้บุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ
 ของตนเอง 3) มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้
 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 4) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งการครองตน ครองคน
 และครองงาน

2. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ด้านระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
 ตามแนวคิดวิถีใหม่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการ
 เรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร”

“...เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งมีความสำคัญยิ่งในสถานการณ์
 ปัจจุบัน โดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดเตรียมทั้งสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี
 ให้มีความพร้อม และพอเพียงต่อการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน
 ในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงาน
 ให้เกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้มีการอบรม ใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดหาวัสดุ – อุปกรณ์ที่พร้อมต่อการใช้งานให้ครบถ้วน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ควรจัดหาและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ให้มีความพร้อมเพื่อการใช้งานบริหาร และอำนวยความสะดวกการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านต่าง ๆ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ในยุคปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญและจำเป็นมากในการบริหารการศึกษา และถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนมีแนวทางพัฒนา ได้แก่ สนับสนุนให้มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่าย มีบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และใช้ในระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน พร้อมทั้งจัดหาให้มีสื่อ – อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการใช้งาน...”

(รัชนิ สมรฤทธิ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ในปัจจุบันเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมาก ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ จัดระบบให้ทุกคนเข้าถึงการใช้เทคโนโลยี จัดหาให้สามารถเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการส่งเสริมพัฒนาให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ มีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบ”

(ฤทธิไกร มั่นคง, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่เราขาดไม่ได้เลยคือ เทคโนโลยี หากองค์กร มีการสนับสนุนเกี่ยวกับเทคโนโลยี มีเครื่องมือ หรือระบบอินเทอร์เน็ตที่พร้อม ก็จะทำให้ บุคลากรในองค์กรนั้นมีความพร้อมที่จะพัฒนาไปตามยุคสมัย และเกิดผลดีต่อการจัดการ เรียนรู้ให้กับผู้เรียนในยุคนี้ด้วย ...”

(เตรียมศักดิ์ อินอุเทน, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดให้มีเครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ในโรงเรียนที่ทันสมัย เพียงพอแก่การใช้งาน และมีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบที่เป็นมืออาชีพให้ระบบสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วีรชล บุพศิริ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ทั้ง Google Drive, Google Form, Google Meet, Facebook, Line ฯลฯ มาใช้ทั้งในด้านการบริหาร และในด้านการจัดการเรียน การสอน...”

(พรทิพย์ พลประเสริฐ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...พัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่าง ๆ ทั้งนี้โรงเรียนควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถใช้งานได้ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์...”

(จิราภรณ์ ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

ตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ไชยา ภาวะไตร	สาธิต ปุณฺณ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อมรรัตน์ เจริญหอม	รชนี สมรฤทธิ์	กฤษฎิ์ มั่นคง	เตรียมศักดิ์ อินอุเทน	วีรชล บุพศิริ	พรทิพย์ ประเสริฐ	จิราภรณ์ ไชยมงคล	รวม	ร้อยละ
1. มีการจัดหา จัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ต ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อ การใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√		√	9	90.00
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100.00
3. ส่งเสริม สนับสนุน จัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ		√	√		√		√			√	5	50.00

จากตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 20 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรมาเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเรียงตามลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ 2) มีการจัดหาจัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ต ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียนและ 3) ส่งเสริมสนับสนุนจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มศักยภาพและทันสมัยอยู่เสมอ

3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ด้านบรรยากาศ

และวัฒนธรรมองค์การ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร”

“...ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรม ที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกัน ให้เกียรติผู้ใหญ่ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู โดยผู้ใหญ่ก็ควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นพี่น้องซึ่งจะนำมาสู่บรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...มีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ตามคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ บริหารงานโดยยึดหลักการ

แห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นองค์กรที่ใช้ความถูกต้อง/เหตุผลในการสื่อสารในองค์กรเป็นหลัก ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ควรสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยให้มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นมาตรฐานสูง และหาวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ปฏิบัติงาน ควรมีปัจจัยทางการบริหาร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพคือ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง องค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้การส่งเสริมสนับสนุน ยอมรับ เชื่อมั่น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ควรส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรแต่ละคน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้บริหาร บริหารงานอย่างเป็นธรรม เป็นกลางที่สุด...”

(รัชนี สมรฤทธิ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สิ่งที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้คือบุคลากร สิ่งที่ทำให้บุคลากร มีความสุขกับการปฏิบัติงานได้ยาวนานและมีประสิทธิภาพคือวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่า หากองค์กรใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ดังนั้นผู้บริหาร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเป็นการซื้อใจบุคลากรในองค์กรของตน...”

(ฤทธิไกร มั่นธง, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน โดยมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ บริหารงานและทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง อยู่กันแบบคน ในครอบครัวผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ ทำงานร่วมกันโดยให้ความไว้วางใจและเข้าใจกัน ให้เกียรติให้ความช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกันเสมอ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน
ทุกเที่ยง เป็นต้น...”

(เตรียมศักดิ์ อินอุเทน, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการ
ทำงาน ทั้งด้านกายภาพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(วีรชล บุพศิริ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกัน เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจกัน มีความเป็นเพื่อนกันในองค์กร
พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม
ของโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน...”

(พรทิพย์ พลประเสริฐ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความเป็น
กัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกันทั้งในด้านความรู้วิชาการ และการดำเนินงาน
ในด้านอื่น ๆ...”

(จิราภรณ์ ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

ตาราง 48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อมรรัตน์ เจริญหอม	รชนี สมรฤทธิ์	ฤทธิไกร มั่นคง	เตรียมศักดิ์ อินอุเทน	วีรชล บุพศิริ	พรทิพย์ พลประเสริฐ	จิราภรณ์ ไชยมงคล	รวม	ร้อยละ
1. สร้างและทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกียรติซึ่งกันและกัน อ่อนน้อมถ่อมตน ยิ้ม โห่ ทั่วทุกฝ่าย	√				√	√	√	√	√	√	7	70.00
2. ส่งเสริมให้ทำงานกันเป็น มีการสร้างเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกัน มีความสามัคคี	√	√	√	√	√		√	√	√	√	9	90.00
3. มีการสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพ ของบุคลากรในองค์กรเสมอ เช่น การให้คำชมเชย ให้ของขวัญ ในโอกาสสำคัญ เป็นต้น	√				√	√	√				4	40.00
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมสมอง ในการวางแผนงาน		√	√	√	√						4	40.00

จากตาราง 48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 ทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูใน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านบรรยากาศ
 และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 20
 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรมาเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
 โดยเรียงตามลำดับค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ทำงานกัน
 เป็นมีการสร้างเครือข่ายปฏิบัติหน้าที่โดยให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกัน
 มีความสามัคคี 2) สร้างและทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น ผู้บริหาร
 และผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน อ่อนน้อมถ่อมตน ยิ้ม โห่ หัว ทักทาย
 3) มีการสร้างขวัญกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเสมอ เช่น
 การให้ค่าชมเชย ให้ของขวัญในโอกาสสำคัญ เป็นต้นและ 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน
 และกัน มีการระดมสมองในการวางแผนงาน

4. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ด้านภาวะผู้นำ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ “ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
 ตามแนวคิดวิถีใหม่ ด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู
 ในโรงเรียนอย่างไร”

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีองค์ความรู้
 ทั้งในด้านการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียนสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน
 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน
 เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“... ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพ
 และภาวะผู้นำผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เช่นภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 ภาวะผู้นำทางวิชาการ จัดโครงการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ ในด้านการ
 บริหารจัดการภาวะผู้นำของหน่วยงานให้ผู้บริหารได้นำมาปรับใช้ ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในภายในและภายนอก มีการนำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ....”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 4 ประการ ได้แก่ 1 มี วิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลและลึกตามบริบทของท้องถิ่นสถาน 2. ผู้นำทางด้านวิชาการพร้อมเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอน 3. การสร้างการมีส่วนร่วม สร้างชุมชนการเรียนรู้ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือ 4. การสื่อสาร และรับฟังใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็ว การเป็นต้นแบบที่ดี...”

(รัชนิ สมรฤทธิ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“... มีภาวะผู้นำในการบริหารงานที่เข้มแข็ง 2) วิเคราะห์ จุดอ่อน และจุดแข็งในการบริหารงานของตนเอง เมื่อพบข้อบกพร่อง ต้องเปิดใจกว้างพร้อมที่จะยอมรับความจริง 3) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น ปรึกษาผู้รู้ หรือผู้มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารจัดการ เสียใหม่ ตั้งแต่เปลี่ยนวิธีคิด วิธีสั่งการ วิธีการประสานงาน วิธีการประชุม ตลอดจนวิธีการ ติดตาม และประเมินผลงาน 5) การบริหารงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จต้องใช้หลักคุณธรรม พระบรมราโชวาท ร.9 และ ร.10 ยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นพลังในการ ทำงาน....”

(ฤทธิไกร มั่นคง, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีแนวทางดังนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษานำวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอให้อิสระทางความคิดกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง ผู้บริหาร แสดงวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคม....”

(เตรียมศักดิ์ อินอุเทน, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“... ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองและจากผู้มี ประสบการณ์

2) วางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับนโยบาย

กระทรวงศึกษาธิการ 3) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะใน การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริมการ สร้างผลงาน นวัตกรรมจากแนวคิดที่สร้างสรรค์ 5) สนับสนุนการทำวิจัย เพื่อการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการลงปฏิบัติ (Active Learning) 6) ส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้...”

(วีรชล บุญศิริ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“... ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

ในกลุ่มผู้บริหาร 2) มีการอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา 3) ในกลุ่มผู้บริหารจะมีบรรทัดฐาน โครงการต่าง ๆ ที่ดี เพื่อนำมา พัฒนาสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา และสร้างภาคีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา ...”

(พรทิพย์ พลประเสริฐ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

อย่างเป็นกัลยาณมิตร สามารถแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(จิราภรณ์ ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

ตาราง 49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สายนต์ บุญใบ	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	อมรรัตน์ เจริญหอม	รัชนี สมรฤทธิ์	ฤทธิไกร มั่นคง	เตรียมศักดิ์ อินอุเทน	วีรชล บุพศิริ	พรทิพย์ พลประเสริฐ	จิราภรณ์ ไชยมงคล	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาตนเองด้านการบริหาร และพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80.00
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		7	70.00
3. เปิดโอกาสทางการเรียนรู้และ พัฒนาร่วมกันและควรมีจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ	✓	✓			✓		✓				4	40.00
4. จัดให้มีโครงการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓		✓							3	30.00
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้ อิสระในการทำงาน	✓		✓				✓	✓	✓	✓	6	60.00

แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อมรรัตน์ เชิงหอม	รัชณี สมรฤทธิ์	ณัฏฐิโก มั่นคง	เตรียมศักดิ์ อินทุเทน	วีรชล บุปศิริ	พรทิพย์ พลประเสริฐ	จิราภรณ์ ไชยมงคล	รวม	ร้อยละ
6. กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึก ตามบริบทของท้องถิ่น สถานศึกษา			✓			✓		✓			3	30.00
7. มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓						5	50.00
8. เปลี่ยนแปลงการบริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	✓		✓		✓	✓				✓	5	50.00
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครู และผู้ปกครอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80.00
10. การสื่อสาร และรับฟังใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็วการเป็น ตัวแบบที่ดี	✓							✓			2	20.00

จากตาราง 49 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง 3) ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความไว้วางใจให้อิสระในการทำงาน 5) มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี 6) เปลี่ยนแปลงการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอนี้ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ และประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจการพยากรณ์ของ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่มีต่อ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อหาแนวทาง การพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่และประสิทธิผลการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,773 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 200 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,573 คน จาก 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิสัยทัศน์ใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านแรงจูงใจ 3) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านการ

พัฒนาบุคลากร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี 5) ด้านการวัดและประเมินผล

2.2 คุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิธีใหม่เท่ากับ 0.987 และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.745 – 0.921

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน เท่ากับ 0.973 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.670 – 0.905

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครขอความอนุเคราะห์โรงเรียนของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 310 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ (X) กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การและ 4) ด้านภาวะผู้นำ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.12893

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์หาค่าคุณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.655 + 0.190X_3 + 0.190X_6 + 0.146X_4 - 0.104X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$z = 0.346 Z_{x3} + 0.327 Z_{x6} + 0.148 Z_{x4} - 0.126 Z_{x1}$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านระบบเทคโนโลยี 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 4) ด้านภาวะผู้นำ ดังนี้

7.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่เสมอทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อยู่เสมอ 2) ส่งเสริมสนับสนุน กำกับให้บุคลากรยึดมั่นและปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง 3) มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน

7.2 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ 2) มีการจัดหาจัดเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ต ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียนและ 3) ส่งเสริมสนับสนุนจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มศักยภาพและทันสมัยอยู่เสมอ

7.3 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ทำงานกันเป็นมีการสร้างเครือข่าย ปฏิบัติหน้าที่โดยให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกัน มีความสามัคคี 2) สร้างและทำให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน อ่อนน้อมถ่อมตน ยิ้ม ไหว้ ทักทาย 3) มีการสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเสมอ เช่น การให้คำชมเชย ให้ของขวัญในโอกาสสำคัญ เป็นต้นและ 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมสมองในการวางแผนงาน

7.4 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

และเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ความสามารถและ บุคลิกภาพ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความไว้วางใจให้อิสระในการทำงาน 5) มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี 6) เปลี่ยนแปลงการบริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมากโดยผลการวิจัยสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านงบประมาณ ด้านภาวะผู้นำ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านงบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน เพราะงบประมาณเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานของโรงเรียน ในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการเพื่อนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และในปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะต้องใช้ศิลปะ โดยเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษา อันสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม ลดความขัดแย้งและเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล ตระหนักกับเป้าหมายของผู้นำและผู้ตาม และอันส่งเสริมการเกิด ประสิทธิภาพที่ดีให้กับโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน รวมถึงปัจจัยทางการบริหาร

ตามแนวคิดวิธีใหม่ด้านแรงจูงใจ เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีคุณภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรคุปต์ บุญเกษม (2560, หน้า 217) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าระดับศักยภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านเทคโนโลยี และด้านงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนภาพ ซาไมล์ (2561, หน้า 158) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ และด้าน โครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมาลย์ สิทธิทอง (2563, หน้า 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านงบประมาณ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เพราะ การวัดและประเมินผล ครูต้องพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ รวมถึงวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ และการนำสื่อและเทคโนโลยี มาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึง ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน รวมถึงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน การนำบริบท

และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม ครูควรดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ. (2563, หน้า 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารได้ใช้ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี สาโพธิ์วัน (2558, หน้า 111) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะองค์การ และด้านงบประมาณ ส่วนด้านที่เหลือมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพ ชาโมล (2561, หน้า 166) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการ

บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ

3.2 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ ทดสอบของ Scheffe ซึ่งสอดคล้องกับ เจนภพ ชาโหมล์ (2561, หน้า 166) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

3.3 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านงบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD ผลเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ด้านงบประมาณ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ย มากกว่าผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 159) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของวิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 179) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด สกลนคร พบว่าประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการวางแผนและการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวางแผนและการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 179) ได้ทำการ วิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร พบว่าประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความเข้าใจ และมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก เพราะตามหลักการบริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และมีความเป็นภาวะผู้นำ จัดเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญสู่ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 176) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, หน้า 250) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ ทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีปัจจัย ทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ 4 ด้าน ที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนและสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้แก่ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_6) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) และ ภาวะผู้นำ (X_1)

7. พยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .481 รองลงมา คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .246 และระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .233 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 70.20 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานเท่ากับ +0.22742 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูป ค่ะแนนดิบ ดังนี้ $Y = 0.818 + .422(X_6) + .196(X_3) + .183(X_4)$ และสามารถเขียนสมการ การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z = .481Z(X_6) + .233Z(X_3) + .246Z(X_4)$ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยทางการ บริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดวิถีใหม่ด้านภาวะผู้นำ มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 160) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 46.60 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .302 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนภพชาไมล์ (2561, หน้า 160) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การนิเทศภายในของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_3) และด้านการจูงใจ (X_2) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_5) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ลีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่าปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึงผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการปฏิบัติ

ภารกิจของสถานศึกษาทุกด้าน การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยยึดตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพพร้อมทั้งมอบหมายงานให้ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมคือความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่โดยรวมกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนด้านการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนในจังหวัดอื่น

2.2 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่กับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจนภาพ ชาโมล. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:
- ปราณี साไฟรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนรวมจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรารัตน์ แสงวงศ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัทธโรจน กมลโรจนสิริ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- พิกุล ไชยแสน. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- แพว เณลิมญาติวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.*
- ภัณฑรัักษ์ พลดี. (2556). *การพัฒนาประสิทธิผลผลการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภาควงศ์ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภารดี กীরติบุตร. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: พิมพ์มนตรี.*
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- วรศรา อรุณกิตติพร. (2560). *ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาริชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- ทิพย์วิสุทธิ วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2557). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สนั่น ประจจิตร. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครูและแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ ปาลสาร. (2554). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิริยาสาสน ประกอบคุณารักษ์ และคนอื่น ๆ. (2551). *บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

- Campbell, R.F. et al. (1977). "On the Nature of Organizational Effectiveness" in *New prepositives on Organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco: Jassay Bass.
- Fenton and Murphy. (2014). *New Leaders for New Schools Data-Driven Instruction (Online)*. www.ascd.org/ascd-express/vol5/508-fenton.aspx, February 23, 2012.
- Frank H.M. Verbeeten. (2008). *Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance*. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 21(3), 427 – 454.
- Glickman, C. D., Gordon, S.P. & Ross – Gordon, J.M. (2001). *Super Vision and instructional Leadership: A Developmental Approach (5th ed.)*. Boston: Pearson Education Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Education and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw – Hill.
- Ruilin Lin. (2010). *The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School*. Asian Journal of Arts and Sciences, 1(2), 167 – 187.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective*. 1(2). Needham Heights: HA Allyn and Bacon.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effective: A behavioral view*. California: Goodyear Publishing Company,
- Inc. Taghavi, S. (2014). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 4(1), 295 – 301.
- Vernez George. (2012). *Operational management of the school-Based*. Indonesian documents. RAND Corporation. Retrieved from www.eric.ed.gov.

Wood, K., & Loughlin, O. (1998). *Leadership Factors that Influence Educational Excellence. Dissertation Abstracts International-A. (CD-ROM)*, 9(3), 1 – 12.
[in Thai].

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๔



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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๔

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๔



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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกาญจนา ไชกอ่อน

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

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๔



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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรรณวิ ไชยปัญญา

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

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาพระโนนห้วยแคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคุณน้อยหนองหัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดน้ำใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๖๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุ่มนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนากะเทียม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทรัพย์สินจากท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมทรัพย์สินดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอุนยางคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนศาลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๐๒



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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗

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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภัทรพรณ์ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗

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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางอมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวรัชณี สมรฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗

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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายฤทธิไกร มั่นธง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวีระชล บุพศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวรัชณี สมรฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร วิทยาลัยการพัฒนาระบบบริหาร การศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวทฤษฎีบทของผลตอบรับของผลสำเร็จของการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗



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

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจิราภรณ์ ไชยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวลลิตา คำหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวลลิตา คำหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๘๗ ๑๕๕๔

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวกาญจนา ไชกอ่อน ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. ดร.อรรรรณี ไชยปัญญา โรงเรียนบ้านนาหว้า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางพรทิพย์ พลประเสริฐ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นางอมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. นางสาวรัชณี สมรฤทธิ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2
6. นายฤทธิไกร มั่นธง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
7. นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

8. นายวีรชล บุพศิริ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

9. นางพรทิพย์ พลประเสริฐ

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

10. นางจิราภรณ์ ไชยมงคล

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนนางัว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นางสาวลลิตา คำหา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (119 คนลงมา)
☐ ขนาดกลาง (120 – 719 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (720 คนขึ้นไป)

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ มากที่สุด

4 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ มาก

3 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ ปานกลาง

2 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ น้อย

1 หมายถึง มีปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
1. ภาวะผู้นำ		1	2	3	4	5
0	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถมองเห็น และเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียน					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะ
ที่สามารถมองเห็นและเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
1. ภาวะผู้นำ		1	2	3	4	5
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถมองเห็นและเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูและบุคลากรในโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้					
2. แรงจูงใจ		1	2	3	4	5
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นผลักดันให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมในทิศทางบวก					
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มความสามารถของตนเอง					
9	ผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร					
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชยและมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		1	2	3	4	5
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ให้เกิดกับสถานศึกษาและให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู บุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ในสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ กำกับติดตามในการ ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน ของผู้บริหาร การทำงานของครู และบุคลากร ทางการศึกษา					
14	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา กับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
15	มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน					
4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		1	2	3	4	5
16	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)		1	2	3	4	5
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกันให้เกียรติซึ่งกันและกันทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือแนวปฏิบัติเดียวกัน					
5. งบประมาณ		1	2	3	4	5
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณในช่วงเวลาที่กำหนดตามแผนงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง					
22	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดการ/รูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า					
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนของการบริหารงบประมาณอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
25	โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
6. การพัฒนาบุคลากร		1	2	3	4	5
26	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
6. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)		1	2	3	4	5
27	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
29	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
30	บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1.	การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	1	2	3	4	5
0	ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน		1	2	3	4	5
1	ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน					
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียนตามหลักสูตรสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน					
3	ครูสามารถการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4	ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย					
5	ครูสามารถกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนโดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
2. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		1	2	3	4	5
6	ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนเป็นรายบุคคล					
7	ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน					
8	ครูสามารถวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหาของนักเรียนที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดีทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน					
9	ครูสามารถวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล					
10	ครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
3. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5
11	ครูศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
12	ครูสามารถวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอน และเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย					
13	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
14	ครูจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ					
15	ครูสามารถการวางแผนการออกแบบ ปรับปรุง/พัฒนา และการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี		1	2	3	4	5
16	ครูสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีมาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ครูเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน					
18	ครูสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน					
19	ครูสามารถนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม					
20	ครูสามารถประเมินคุณภาพประสิทธิภาพของสื่อ โดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย					

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5. การวัดและประเมินผล		1	2	3	4	5
21	ครูสามารถใช้เครื่องมือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพของนักเรียน					
22	ครูสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน					
23	ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ					
24	ครูสามารถวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย					
25	ครูตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยพิจารณาจากคะแนนพัฒนาการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2”

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน นางสาวกาญจนา ไชกอ่อน

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2” ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวลลิตา คำหา

นักศึกษานิเทศก์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน 2.1 ขนาดเล็ก (119 คนลงมา) 2.2 ขนาดกลาง (120 – 719 คน) 2.3 ขนาดใหญ่ (720 คนขึ้นไป)				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ระดับความคิดเห็น				
1. ภาวะผู้นำ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน ได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน					
	1	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถมองเห็นและเข้าใจในนโยบายการพัฒนาโรงเรียน				
	2	ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน				
	3	ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน				
	4	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูและบุคลากรในโรงเรียน				
	5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้				

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
2. แรงจูงใจ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์	หมายถึง แรงกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถ ของผู้ตามต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร				
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นผลักดันให้ครูและบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมในทิศทางบวก				
2	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร				
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเต็มความสามารถของตนเอง				
4	ผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับ ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร				
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชยและมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร				

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และการเรียนการสอนที่ทันสมัย ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้ สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล ซึ่งโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ถ้าหากโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน				
	1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ให้เกิดกับสถานศึกษาและให้มีบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย				
	2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู บุคลากรในสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การทำงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา				
	3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศ กำกับติดตามในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา				
	4 มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ				
	5 มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน				

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
4. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากร การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการมี ปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในโรงเรียนนั้นควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ความเป็นมิตรความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน				
	1 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
	2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร				
	3 ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา				
	4 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน				
	5 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเป็นมิตรเอื้ออาทรต่อกันให้เกียรติซึ่งกันและกันทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือแนวปฏิบัติเดียวกัน				

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
5. งบประมาณ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การวางแผนการเงินในช่วงเวลาที่กำหนดชัดเจน โดยมากแล้วคือหนึ่งปีงบประมาณ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้าและมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร ซึ่งงบประมาณ นั้น ถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลใน ด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจ สถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน				
	1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณในช่วงเวลาที่กำหนดตามแผนงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง				
	2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดการ/รูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า				
	3 ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนของการบริหารงบประมาณอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา				
	4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน				
	5 โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด				

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่	ระดับความคิดเห็น			
6. การพัฒนาบุคลากร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ				
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ				
2	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน				
3	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้				
5	บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	1. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียน ตามหลักสูตร และสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน การเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน				
	1 ครูสามารถวิเคราะห์หลักสูตรอย่างรอบด้าน				
	2 ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพนักเรียนตามหลักสูตรสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน				
	3 ครูสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพนักเรียนกับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรของโรงเรียนกับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
	4 ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีเป้าหมาย				
	5 ครูสามารถกำหนดเป้าหมายคุณภาพนักเรียนโดยใช้เทคนิคการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ				

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
2. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การพิจารณานักเรียนรายบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่คุณครูจะต้องคำนึงถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้ตัดสินใจในการวางแผนและจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน โดยหลักการวิเคราะห์นักเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของนักเรียน เป็นการพิจารณาภาพรวมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความสามารถในการระบุความสามารถขั้นพื้นฐานของนักเรียนประกอบด้วยประสบการณ์และพื้นความรู้เดิม มีการ วิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหา ที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิด ประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน และมีการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล รวมถึงการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศนักเรียนให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น				
	1 ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนสำหรับการตัดสินใจในการวางแผนเป็นรายบุคคล				
	2 ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของนักเรียนแต่ละคน				
	3 ครูสามารถวิเคราะห์ทัศนคติต่อเนื้อหาของนักเรียนที่จะช่วยให้เกิดการรับรู้ การตั้งใจ และการจำได้ดี ทำให้เกิดประโยชน์ทางด้านยุทธศาสตร์การสอน				
	4 ครูสามารถวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล				
	5 ครูนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียนที่แตกต่างกัน				

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	3. การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณา วางแผนและการออกแบบการ จัดการเรียนรู้ โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนา เต็มศักยภาพและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ รวมถึงจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาของนักเรียนตามระดับ ความสามารถ และปรับปรุง/พัฒนาการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง				
	1 ครูศึกษาหลักสูตรโรงเรียนให้เข้าใจถึงมาตรฐาน การเรียนรู้ ตัวชี้วัดสมรรถนะสำคัญของนักเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
	2 ครูสามารถวางแผนและการออกแบบการจัดการ เรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน และเทคนิคการสอน สื่อแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย				
	3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ที่กำหนดไว้				
	4 ครูจัดกิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการทางด้าน สติปัญญาของนักเรียนตามระดับความสามารถ				
	5 ครูสามารถการวางแผนการออกแบบ ปรับปรุง/ พัฒนาและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ หมายถึง การนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน รวมถึงการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน การนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย					
	1 ครูสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีมาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	2 ครูเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและลีลาการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียน				
	3 ครูสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน				
	4 ครูสามารถนำบริบทและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม				
	5 ครูสามารถประเมินคุณภาพประสิทธิภาพของสื่อโดยผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย				

ข้อ	ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
5. การวัดและประเมินผล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การใช้เครื่องมืออย่างใด อย่างหนึ่งตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีความหมายแทน พฤติกรรมหรือผลงานที่นักเรียนแสดงออกมา แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณา เพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูต้องพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บ เครื่องมืออย่างเป็นระบบ รวมถึงวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย และตัดสินผลการเรียนรู้โดยพิจารณาคะแนนพัฒนาการ				
	1 ครูสามารถใช้เครื่องมือตรวจสอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณหรือข้อมูลเชิงคุณภาพของนักเรียน				
	2 ครูสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเพื่อประเมินเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน				
	3 ครูสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนที่มีคุณภาพตามหลักการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับทุกมาตรฐานและตัวชี้วัด พร้อมทั้งจัดเก็บเครื่องมืออย่างเป็นระบบ				
	4 ครูสามารถวัดและประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย				
	5 ครูตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยพิจารณาจากคะแนนพัฒนาการ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 50 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิด
 วิธีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2									
	ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำ								
1	ผู้บริหารโรงเรียนมี คุณลักษณะที่สามารถ มองเห็นและเข้าใจในนโยบาย การพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมาย ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อครูและบุคลากรใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนรับฟังความ คิดเห็นและร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับครูและ บุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)									
5	ผู้บริหารโรงเรียนจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานและจัด บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แรงจูงใจ									
6	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ กระตุ้นผลักดันให้ครู และบุคลากรในองค์กรมี พฤติกรรมในทิศทางบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรทำงานเต็ม ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับ ติดตาม และประเมินผล ความสำเร็จของหน่วยงาน หรือองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านที่ 2 แรงจูงใจ (ต่อ)								
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชยและมีความเป็นมิตรกับครู และบุคลากรในโรงเรียน จัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ด้านที่ 3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ								
11	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ ให้เกิดกับสถานศึกษาและให้มี บรรยากาศการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างแพร่หลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม การเรียนรู้ของครู บุคลากรใน สถานศึกษาในการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสื่อ นวัตกรรม การจัดทำแผนการ เรียนรู้ การวัดและประเมินผล การทำงานอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)									
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศกำกับติดตามในการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหาร การทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	มีการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร									
16	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)									
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกันให้เกียรติซึ่งกันและกันทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือแนวปฏิบัติเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 งบประมาณ									
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณในช่วงเวลาที่กำหนดตามแผนงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการจัดการ/รูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 งบประมาณ (ต่อ)									
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนของ การบริหารงบประมาณอย่าง ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการบริหารจัดการงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหารงบประมาณที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การพัฒนาบุคลากร									
26	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรค้นหา วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู และบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)									
29	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหาร
ตามแนวคิดวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 – .847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .929	1	.847
	2	.805
	3	.745
	4	.792
	5	.773
2. ด้านแรงจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 – .878 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943	6	.807
	7	.745
	8	.824
	9	.878
	10	.820
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 – .859 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923	11	.859
	12	.806
	13	.756
	14	.782
	15	.755
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .757 – .839 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .940	16	.839
	17	.810
	18	.799
	19	.757
	20	.784
5. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .769 – .843 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925	21	.781
	22	.843
	23	.769
	24	.777
	25	.815

ตาราง 51 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร	26	.827
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .825 - .906	27	.832
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943	28	.837
	29	.906
	30	.825

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .921 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่เท่ากับ .987 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .929
2. ด้านแรงจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .745 - .878 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943
3. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 - .859 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923
4. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .757 - .839 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .940
5. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .769 - .843 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .925
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .825 - .906 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการจัดการ
เรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .683 – .777 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .865	1	.777
	2	.683
	3	.777
	4	.685
	5	.686
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .835 – .905 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954	6	.843
	7	.905
	8	.835
	9	.918
	10	.900
3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการ เรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .786 – .847 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910	11	.847
	12	.786
	13	.828
	14	.812
	15	.830
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 – .851 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911	16	.812
	17	.755
	18	.851
	19	.784
	20	.777
5. ด้านการวัดและประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670 – .809 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .856	21	.670
	22	.717
	23	.809
	24	.675
	25	.777

จากตาราง 52 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน เท่ากับ .973 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670 – .905 เมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .683 – .777 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .865
2. ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .835 – .905 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954
3. ด้านการวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .786 – .847 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .755 – .851 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .911
5. ด้านการวัดและประเมินผล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670 – .809 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .856

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Group Statistics					
	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
xx1	1	60	4.7833	.19237	.02483
	2	250	4.7800	.20060	.01269
xx2	1	60	4.7533	.21899	.02827
	2	250	4.7608	.20726	.01311
xx3	1	60	4.6387	.24003	.03099
	2	250	4.6152	.31035	.01963
xx4	1	60	4.7967	.18953	.02447
	2	250	4.8048	.16025	.01014
xx5	1	60	4.7400	.22186	.02864
	2	250	4.8088	.17586	.01112
xx6	1	60	4.6400	.28712	.03707
	2	250	4.6256	.28111	.01778
titleX	1	60	4.7250	.13882	.01792
	2	250	4.7325	.13608	.00861

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
yy1	Equal variances assumed	4.549	.034	-2.712	308	.007	-.09640	.03554	-.16633	-.02647
	Equal variances not assumed			-2.503	82.124	.014	-.09640	.03852	-.17302	-.01978
yy2	Equal variances assumed	.244	.622	1.000	308	.318	.03213	.03213	-.03109	.09536
	Equal variances not assumed			.968	86.283	.336	.03213	.03319	-.03385	.09811
yy3	Equal variances assumed	3.303	.070	.501	308	.617	.02147	.04286	-.06288	.10581
	Equal variances not assumed			.585	111.582	.560	.02147	.03668	-.05122	.09415
yy4	Equal variances assumed	.026	.873	.720	308	.472	.02613	.03630	-.04530	.09757
	Equal variances not assumed			.725	90.242	.470	.02613	.03605	-.04548	.09775
yy5	Equal variances assumed	.029	.864	.616	308	.538	.02587	.04196	-.05670	.10843
	Equal variances not assumed			.611	88.549	.543	.02587	.04235	-.05829	.11002
total	Equal variances assumed	.445	.505	.078	308	.938	.00184	.02355	-.04450	.04818
	Equal variances not assumed			.079	91.019	.937	.00184	.02322	-.04428	.04796

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.244	.14222
2	.597 ^b	.357	.352	.13162
3	.617 ^c	.381	.375	.12933
4	.626 ^d	.392	.384	.12839

a. Predictors: (Constant), xx6

b. Predictors: (Constant), xx6, xx3

c. Predictors: (Constant), xx6, xx3, xx4

d. Predictors: (Constant), xx6, xx3, xx4, xx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.035	1	2.035	100.630	.000 ^b
	Residual	6.230	308	.020		
	Total	8.266	309			
2	Regression	2.947	2	1.473	85.042	.000 ^c
	Residual	5.319	307	.017		
	Total	8.266	309			
3	Regression	3.147	3	1.049	62.717	.000 ^d
	Residual	5.118	306	.017		
	Total	8.266	309			
4	Regression	3.238	4	.810	49.110	.000 ^e
	Residual	5.027	305	.016		
	Total	8.266	309			

a. Dependent Variable: ~~totleY~~

b. Predictors: (Constant), xx6

c. Predictors: (Constant), xx6, xx3

d. Predictors: (Constant), xx6, xx3, xx4

e. Predictors: (Constant), xx6, xx3, xx4, xx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.276	.133		24.612	.000
	xx6	.288	.029	.496	10.031	.000
2	(Constant)	2.654	.150		17.685	.000
	xx6	.233	.028	.402	8.436	.000
	xx3	.190	.026	.345	7.252	.000
3	(Constant)	1.910	.261		7.329	.000
	xx6	.228	.027	.393	8.385	.000
	xx3	.196	.026	.356	7.602	.000
	xx4	.154	.044	.156	3.462	.001
4	(Constant)	1.655	.281		5.900	.000
	xx6	.190	.031	.327	6.043	.000
	xx3	.190	.026	.346	7.411	.000
	xx4	.146	.044	.148	3.292	.001
	xx1	.104	.044	.126	2.348	.020

a. Dependent Variable: totleY

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางสาวลลิตา คำหา นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ **ด้านการพัฒนา**

บุคลากร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิธีใหม่ **ด้านระบบเทคโนโลยี**

สารสนเทศ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ **ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร** ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ **ด้านภาวะผู้นำ** ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวลลิตา คำหา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์นางจิราภรณ์ ไชยมงคล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายเตรียมศักดิ์ อินอุเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนนางัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางอมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์นางสาวรัชนี สมรฤทธิ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์นายฤทธิไกร มั่นคง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์นางพรทิพย์ พลประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์นายวีรชล บุพศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวลลิตา คำหา
วัน เดือน ปีเกิด	5 กันยายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	229 หมู่ 5 ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนนางัว ตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2559	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 5 ปี (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (เกียรตินิยมอันดับ 2)
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2564	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนชุมชนนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต2