



ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



เกริกไกร แซ่เลี้ยว

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

ADMINISTRATIVE FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY
2023

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	
ผู้วิจัย	นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว	ปีการศึกษา 2566
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .807 + .185 (X_7) + .159 (X_2) - .143 (X_3) + .105 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	Administrative Factors of School Administrators Affecting School Effectiveness under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area 2
Researcher	Mr. Krerkkrai Sae-leaw Academic year: 2023
Degree	Master of Education Program in Education Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

This independent study was aimed to 1) Study the administrative factors of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, 2) Study the effectiveness of schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, and 3) Study the administrative factors of school administrators affecting the effectiveness of schools under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2. The sample group was teachers under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, academic year 2022. The sample size was determined by using the table of Krejcie and Morgan. The sample group was 327 people which then randomly stratified by Stratified Random Sampling according to the size of the school, following by simple random sampling or drawing lots by lottery. The tool used for data collection was a questionnaire that was a checklist and a 5-level Rating scale, with a reliability of 0.950 for the whole copy. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, and the Stepwise Regression Analysis. The results showed that:

1. School administrative factors of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, in overall aspect, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that they were at high and the highest level.

2. School effectiveness under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 2, in overall aspect, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that they were at high and the highest level.

3. Stepwise Regression Analysis of school administrator factors affecting school effectiveness under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2, it was found that the factors that affected the effectiveness of schools were: Information technology factors (X_7), Administrative process factors (X_2), Leadership

(3)

factors (X_3), and Organizational structure factors (X_1). The forecasting equation could be written as follows:

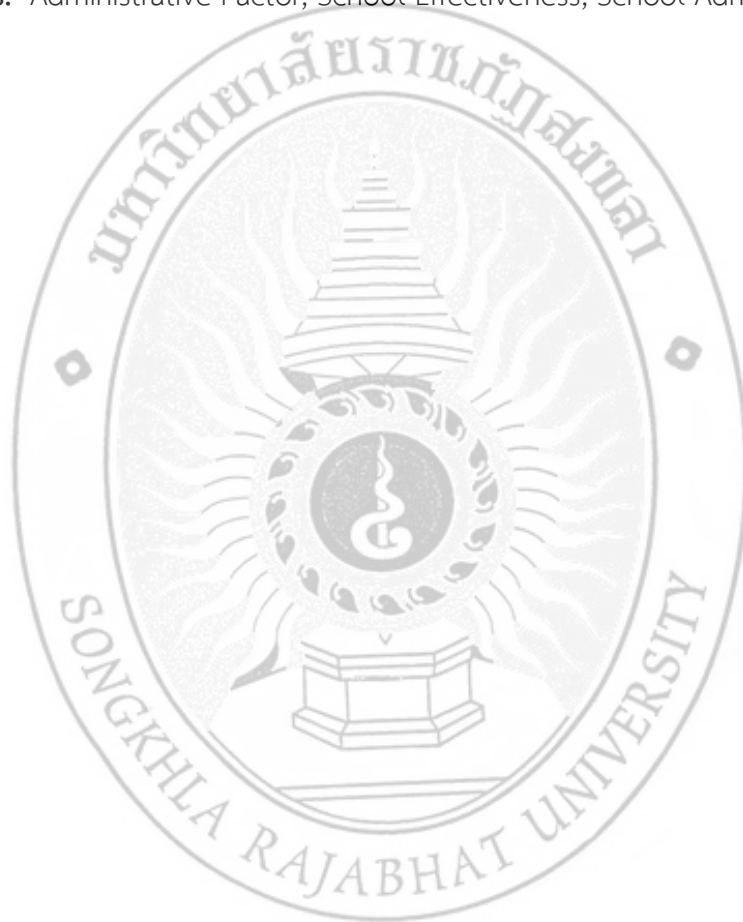
The equation in raw score form:

$$\hat{Y} = .807 + .185 (X_7) + .159 (X_2) - .143 (X_3) + .105 (X_1)$$

Equation in standard score form

$$\hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$$

Keywords: Administrative Factor, School Effectiveness, School Administrator



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ต้องขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำหรับความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ การสนับสนุน ติดตามอย่างต่อเนื่อง และสำคัญที่สุด คือ เคี้ยวเชิญผู้วิจัยอย่างสุดกำลัง ความสามารถ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาซึ่งทำให้วิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พรรณี ผุดเกตุ และอาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นางปิ่นมณี ตราชู ผู้อำนวยการสถานศึกษา บ้านโคกยาง ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่กรุณาสละเวลาช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพงานเครื่องมือในการทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ครอบครัว พ่อ แม่ และพี่สาว ที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดทั้งด้านการเรียน การทำวิจัย การเดินทางรวมถึงกำลังใจที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณเพื่อน พี่ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2563 ทุกคน ที่คอยช่วยกันผลักดัน เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกด้าน

ขอขอบพระคุณสถานที่ในการทำวิจัยโดยเฉพาะ ร้านสตาร์บัคส์ ร้านกาแฟ และร้านอาหาร ในจังหวัดสงขลา ที่ให้บริการด้านสถานที่ อุปกรณ์ และเวลา ด้วยจิตบริการและความเต็มใจทุกครั้ง จนกระทั่งการทำงานวิจัยฉบับนี้แล้วเสร็จลุล่วง

เกริกไกร แซ่เลี้ยว

พฤษภาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ข้อตกลงเบื้องต้น	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารสถานศึกษา	12
ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	19
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	36
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
แบบแผนการวิจัย	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การสร้างและหาคคุณภาพเครื่องมือ	59
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผล	81
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	108
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	110
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	125
ประวัติผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
4 แบบแผนการวิจัย	58
5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวม	64
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	65
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	66
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ	67
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ	68
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	69
12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ จำแนก เป็นรายข้อ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนก เป็นรายชื่อ	71
14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวม	72
15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็นรายชื่อ	73
16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำแนกเป็น รายชื่อ	74
17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำแนกเป็น รายชื่อ	75
18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ ...	76
19 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)	77
20 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร	79
21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity)	79
22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	80
23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	130
25 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	132



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)	78



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติได้เป็นอย่างดี แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองนั้นมีคุณภาพประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า แต่บุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรัฐ ประเทศจึงได้กำหนดนโยบายการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่ตั้งแต่อายุเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย อีกทั้งสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 14) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2579 ที่ได้วางเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

จากรัฐธรรมนูญและแผนการศึกษาชาติที่กล่าวไว้ข้างต้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 จึงได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 14) ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษา กลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของปัญหาแต่ละประเภท (บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีธัญญา วิชาธรรม, 2561: 35-36)

การบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาทุกส่วน ดังที่ อุทัย บุญประเสริฐ, (2545: 1) กล่าวว่า หัวใจของการบริหารสถานศึกษาคือการบริหารจัดการตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมิน โดยมุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการบริหารงานสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนอยู่ที่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นผู้ที่ตัดสินใจในเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยนำเอาหลักวิชาการบริหาร ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ มาปรับโดยใช้ดุลยพินิจของตนเองประกอบ เพื่อให้มีการใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง เพื่อให้ผลที่ได้จากการปฏิบัติออกมาดีที่สุด ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลากหลายด้านที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนั้นประสบผลสำเร็จ

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องการบริหารงานสถานศึกษาให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา Reid, David and Peter (1988) กล่าวว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารการศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ กรุณา ภูมะลี (2556: 7-8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 17) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านบริหารงบประมาณ นอกจากนี้ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 145) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจากตัวอย่างเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นนั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นปัจจัยการบริหารสามารถสรุปปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษาได้ทั้งหมด 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และ 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการศึกษาปัจจุบันต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 14) ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 50 ซึ่งเป็นการกำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเน้นประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในอำนาจอย่างจริงจัง โดยมีองค์กรอิสระทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในเรื่องนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 58)

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะของความสามารถของสถานศึกษาในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในสมัยยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสถานศึกษาสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้สนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการ มีการประสมประสานเพื่อรวมพลังให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554: 13) ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (1986: 68-69 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยี่ขอ, 2551: 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา โดยประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถประเมินได้จากหลายด้าน ซึ่ง กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563: 56) สรุปไว้ว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562: 34) ที่กล่าวว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดนั้นประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่อาจจะดูได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ซึ่งจากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่บนพื้นที่เป็นพื้นที่บริเวณที่ราบเชิงเขา โดยมีเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอบางขัน อำเภอนาบอน อำเภอถ้ำพรรณรา อำเภอฉวาง อำเภอพิปูน และอำเภอช้างกลาง ซึ่งในทั้ง 8 อำเภอจะประกอบไปด้วยสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 201 แห่ง และจากการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านบริการและผลผลิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ยังมีจุดอ่อนในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเป้าหมายและไม่ถึงร้อยละ 50 และในเรื่องนักเรียนส่วนหนึ่งยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยเฉพาะความมีวินัย ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนในด้านครูและบุคลากรพบว่า ครูและบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เนื่องจากขาดความรู้และทักษะในการใช้ ICT การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสถานศึกษาไม่วิเคราะห์ความต้องการและวางแผนการพัฒนาอย่างจริงจัง อีกทั้งการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้สูงขึ้น ผ่านเกณฑ์น้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านการวิจัยแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (2565: 12-19) ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจะสังเกตได้ว่าเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างความเชื่อมั่น พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและเป็นหลักประกันแก่ชุมชน สังคม ผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา

จากประเด็นปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและอาจจะส่งผลถึงเรื่องของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้ผู้มีส่วนรวมในทุกภาคส่วนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,161 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภู่วิเศษ, 2555: 52-53) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (X) ได้แก่

- 2.1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)
- 2.1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2)
- 2.1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3)
- 2.1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4)
- 2.1.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_5)
- 2.1.6 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ (X_6)
- 2.1.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (Y) ได้แก่

- 2.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

3. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.1 ปัจจัยการบริหาร ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ กรรณา ภู่มะลิ (2556); บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556); ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556); วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557); ราตรี สอนดี (2559); ยูวดี ประทุม (2559); อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559); วิภาพร ยืนยง (2560); กัมพล เกศสาลี (2561); ประยงค์ ศรีโทมี (2561); เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560); จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562); ชีรพงศ์ อุปทุม (2562); ไทพนา ป้อมหิน (2562); อรรอุมา ไมยวงศ์ (2564) และจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) แบ่งออกได้เป็น 7 ปัจจัย ได้แก่

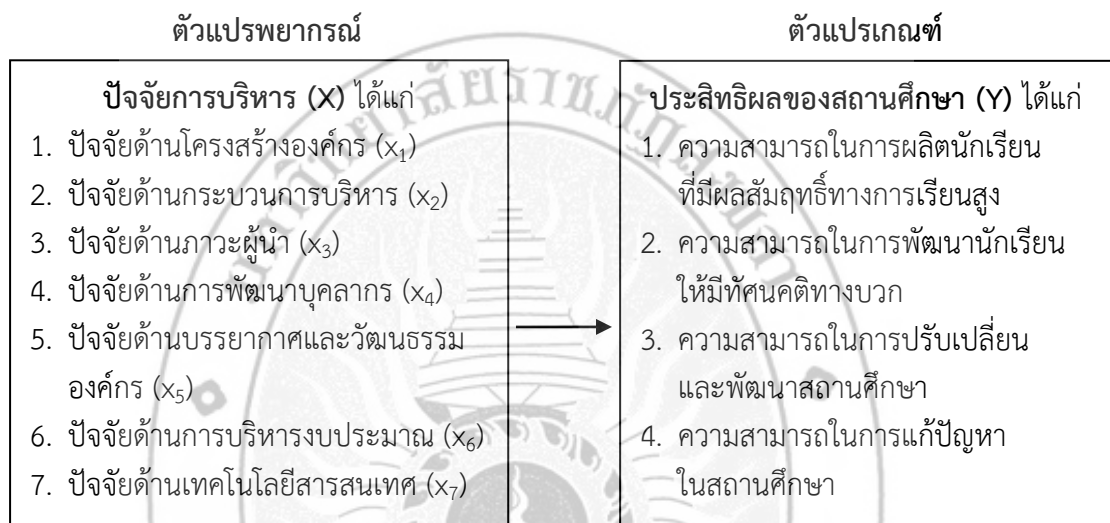
- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ
- 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ Hoy and Miskel (2001); Mott (1972); ภารดี อนันต์นาวิ (2551); น้ำอ้อยสุนทรพฤกษ์ (2559); ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559); กิตติพร พรงาม (2560); เสกสันต์ รอดย้อย (2560); ประยงค์ ศรีโทมี (2561) และปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563) แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัย จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ชัดเจนในการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารที่ทำให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตาม ความเหมาะสมของงาน และมีการกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน โดยกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร กล่าวคือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการบังคับบัญชาสั่งการ เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น มีการควบคุมการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน ตลอดจนดำเนินงานสำเร็จตามแบบแผนที่วางไว้ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนและได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถทางการบริหาร การใช้กระบวนการต่าง ๆ แสดงถึงลักษณะการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถกำกับทิศทางการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งโดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ยับยั้ง หรือลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิควิธีการศิลปะในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และนิเทศผลการศึกษา หรือผลการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

1.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี แบบแผนพฤติกรรมและนามธรรม เช่น ค่านิยมร่วมขององค์กร อุดมการณ์ที่มีร่วมกันของคนในองค์กร และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งพิธีกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน และมีการส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

1.6 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารมีระบบการจัดการเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สถานศึกษา และนำงบประมาณนั้นมาจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายงบประมาณที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดขั้นตอน 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

1.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเข้ามาใช้ภายในสถานศึกษา อีกทั้งมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์

ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้ ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครู แสดงออกถึงความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพ และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูง ผลการสอบวัดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชน

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงาน ทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนและการอบรมนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อสถานศึกษาให้บรรลุผลทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแก้ปัญหาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียน พฤติกรรมนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ฉกฉวย/ปัญหาเร่งด่วน และความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ให้กลับสู่สภาวะปกติได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในด้านการสอน ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีสถานศึกษาในความดูแลทั้งหมด 201 แห่ง ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอบางขัน อำเภอนาบอน อำเภอฉ่ำพรรณรา อำเภอฉวาง อำเภอพิปูน และอำเภอช้างกลาง

ข้อตกลงเบื้องต้น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537: 74) ดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกันได้มาโดยการสุ่ม
- 2) ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ
- 3) การกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)
- 4) ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง
- 5) กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่จะได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู สามารถนำผลการวิจัยไปวางแผนการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ได้ทราบปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.4 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหารผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

กรุณา ภู่มะลิ (2556: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ปราณี สาไพรัตน์ (2558: 20) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 24) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินการภายในกระบวนการที่กำหนดอย่างมีแบบแผนเพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่อยุคสมัย และอยู่ภายใต้สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารเพื่อช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วิภาพร ยืนยง (2560: 26) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561: 18) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561: 20) สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยผู้นำองค์กรในการจัดการกระบวนการทำงานที่กำหนดอย่างมีแบบแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

จิราวรรณ วัฒนสุระ (2559: 35) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหาร งานทั่วไป

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการทุกอย่างภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดประสบการณ์ และพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในสถานศึกษา

วสันต์ บัวชุม (2561: 18) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา เกิดจากการที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่ การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ธีรพงษ์ อุปทุม (2562: 21) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม อันได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม

วิมาลย์ สีทอง (2563: 19) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 20) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาร่วมกันวางแผนการจัดองค์การ จัดการอย่างเป็นระบบ ภายใต้ภารกิจช่วยงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม (2564: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคม ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน พัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ศิริพงษ์ เศาภายน (2555: 14) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุกด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหาร แล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555: 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 21) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ มาดูแลรับผิดชอบ

ยุทธนา วาโยหะ (2562: 11) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ ต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

บุญชู ใจใส (2564: 24) สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสถานศึกษาคือสถานที่ผลิต ให้การศึกษา และพัฒนาการต่าง ๆ แก่มนุษย์ที่ทรัพยากรหลักและสำคัญของชาติ อีกทั้งการจะดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงาน

แต่แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553ก: 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1) ด้านบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกัน คือ

ท้องถิ่น

- 1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9) การนิเทศการศึกษา
- 1.10) การแนะแนว
- 1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวองค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการเรียนการสอน

2) ด้านบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดทราผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

2.1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11) การวางแผนพัสดุ

2.12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14) การจัดหาพัสดุ

2.15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17) การเบิกเงินจากคลัง

2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19) การนำเงินส่งคลัง

2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3) ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกัน คือ

- 3.1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6) การลาทุกประเภท
- 3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12) การออกจากราชการ
- 3.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้

การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกัน คือ

- 4.1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8) การดำเนินงานธุรการ
- 4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11) การรับนักเรียน
- 4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15) การทัศนศึกษา
- 4.16) งานกิจการนักเรียน
- 4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาขอบข่ายสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายแนวคิด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547 อ้างถึงใน กาญจนา ไตรรัตน์, 2556: 19) ได้เสนอว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นทรัพยากรโดยทั่วไป ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ

สมคิด บางโม (2551: 63) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ และคุณภาพด้านธุรกิจ ได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการว่า 6 M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) โดยเพิ่ม ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ธนิต เตือนแจ่มรัมย์ (2551: 7-8) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ ปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อมปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและปฏิบัติ

บัญชา ศิริเรืองชัย (2551: 15) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน การตัดสินใจการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ การควบคุมงาน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและอบรม

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551: 7) ได้ให้ความหมายปัจจัยการบริหารไว้ว่า สิ่งที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555: 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555: 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556: 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556: 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560: 20) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย คน (Man) และเงิน (Money)

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 28) สรุปไว้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาสถานศึกษามีคุณภาพ และพัฒนายิ่งขึ้น

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561: 27) สรุปไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปร การดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 26) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีคุณภาพและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างสูงสุด

พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 11) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบ ทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของผู้บริหาร ที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคล โดยขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงาน ไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีบางส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ทฤษฎีของปัจจัยการบริหารไว้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 145) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ราตรี สอนดี (2559: 34) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ งานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารวิชาการนั้นมีหลายปัจจัย โดยได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ
- 2) ด้านการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ยูวดี ประทุม (2559: 5-6) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่

- 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 - 1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
 - 1.2) การพัฒนาหลักสูตร
 - 1.3) การจัดการเรียนการสอน
 - 1.4) การพัฒนาครู
 - 1.5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.6) การนิเทศ ติดตามและประเมินผล
 - 1.7) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) ด้านวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา
 - 2.1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา
 - 2.2) การมอบอำนาจ
 - 2.3) การตัดสินใจ
 - 2.4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
 - 2.5) ความไว้วางใจ
 - 2.6) ความมีคุณภาพ
 - 2.7) การยอมรับ
 - 2.8) ความเอื้ออาทร
 - 2.9) ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.10) ความหลากหลายของบุคลากร

อมรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 5) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู โดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือก ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบริหารจัดการ
- 2) ด้านบุคลากร
- 3) ด้านลักษณะขององค์กร
- 4) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
- 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วิภาพร ยืนยง (2560: 27) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์

4) ด้านกระบวนการบริหาร

5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 17) ได้การทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยทางการบริหารที่ผู้วิจัยนำมาทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารในการวิจัยครั้งนี้

1) ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา

2) ด้านภาวะผู้นำ

3) ด้านการจูงใจ

4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา

5) ด้านบุคลากร

6) ด้านการทำงานเป็นทีม

7) ด้านบริหารงบประมาณ

กัมพล เกศสาลี (2561: 3-15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

2) ปัจจัยด้านนโยบายของ สพฐ.

3) ปัจจัยด้านบริหารวิชาการ

4) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน

5) ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร

6) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 7-8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ

2) การพัฒนาบุคลากร

3) การติดต่อสื่อสาร

4) การจูงใจ

5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

6) โครงสร้างองค์กร

7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

8) การบริหารจัดการ

9) งบประมาณ

10) ทรัพยากรการเรียนการสอน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 11) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ตามขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

- 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ
- 2) โครงสร้างขององค์กร
- 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 4) กระบวนการบริหาร
- 5) การพัฒนาบุคลากร
- 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร
- 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
- 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 9) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562: 33-38) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่

- 1) นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ
- 2) การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี
- 3) บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร
- 4) การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 28) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
- 2) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ด้านการจัดการเรียนรู้
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 5) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้
- 6) ด้านการพัฒนาหลักสูตร
- 7) ด้านครูผู้สอน
- 8) ด้านงบประมาณ

ไทพนา ป้อมหิน (2562: 17) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยได้วิเคราะห์ปัจจัยออกมา 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ปัจจัยการบริหารด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ปัจจัยการบริหารด้านคุณภาพการสอนของครู
- 3) ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ
- 4) ปัจจัยการบริหารด้านผู้ปกครองและชุมชน

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 33) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม มีจำนวน 8 ด้าน ดังนี้

- 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) การติดต่อสื่อสาร
- 6) การจูงใจ
- 7) โครงสร้างองค์กร
- 8) ทรัพยากรทางการศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 33) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา
- 3) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6) เทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ จะพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการศึกษา มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ในการทำวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยทางการบริหารที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และ 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของแต่ละปัจจัยไว้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

1.1) ความหมายของโครงการองค์กร

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 22) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างของสถานศึกษา หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 5) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน เพื่อให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง จัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และจัดกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 15) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในสถานศึกษา การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561: 45) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 36) ได้สรุปไว้ว่าโครงสร้างองค์กร หมายถึง สายงานการบังคับบัญชาในองค์กรที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งมีการวางแผนและมีการกำหนดการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่แบ่งกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 65) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าโครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานอย่างเป็นระบบ การบังคับบัญชาในสถานศึกษา การจัดกลุ่มงานตาม

จุดประสงค์หรือหน้าที่ของงานการกำหนดบทบาทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดสายงานการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายของโครงสร้างองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความเหมาะสมของงาน และมีการกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานโดยกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2) แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 46) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กรควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561: 37) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กรควรเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ และเอื้อต่อการทำงานของครู ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและลดขั้นตอนการทำงาน

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 65) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ ลดการขัดแย้ง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีความสะดวกและคล่องตัวในระบบ มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา มีกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วม และสร้างความร่วมมือร่วมใจในองค์กร มีขั้นตอนและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ไม่ซับซ้อนมีความสะดวกคล่องตัว เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายตามที่กำหนด โดยจะขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร บุคลากรครู อาจารย์ นักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

วิภาพร ยืนยง (2560: 11) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร

การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประยงค์ ศรีโหมี (2561: 50) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจหน้าที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 41) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า กระบวนการบริหาร คือ การทำงานที่มีขั้นตอนในการจัดการที่ดี คือ การวางแผน การจัดองค์กร มีการบังคับบัญชา สั่งการและมีการประสานงานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้การทำงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังมีการควบคุมตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน โดยการกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนดำเนินงานตามแบบแผนและมีวิธีการประเมินแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 30) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหาร คือ กระบวนการในการตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดูแลองค์กร โครงการ หรือแม้กระทั่งกระบวนการต่าง ๆ โดยเป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการก็คือ การทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร กล่าวคือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการบังคับบัญชาสั่งการเพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น มีการควบคุมการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานตลอดจนงานสำเร็จ ตลอดจนดำเนินงานตามแบบแผนที่วางไว้ มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา

3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

3.1) ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 144) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ยูติ ประทุม (2559: 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ กระบวนการพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงออกมาและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้เกิดการโน้มน้าวใจให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561: 26) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การกระทำของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลากหลายสถานการณ์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังได้อย่างดี สามารถวัดประสิทธิผลขององค์กรได้จากผลผลิตขององค์กร หรือวัดได้จากการที่ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

ไทพนา ป้อมหิน (2562: 19) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานและกิจกรรมต่าง ๆ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ โดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ ก้าวไกล มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีได้

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ มุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวให้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ใช้หลักเหตุผลในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความต้องการของส่วนรวมและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 34) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำแสดงความสามารถทางการบริหาร การใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจ ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน มีคุณลักษณะความสามารถทางการบริหาร เพื่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสามารถทางการบริหาร การใช้กระบวนการต่าง ๆ แสดงถึงลักษณะการมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถกำกับทิศทางการทำงานขององค์กรในอนาคต ซึ่งสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ยับยั้ง

หรือลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิควิธีการ ศิลปะในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ อีกทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2) ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภารตี อนันต์นารี (2557: 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารขององค์การควรมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

3.2.1) เป็นส่วนที่ดึงความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ ขยายความคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด ภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2.2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมี ข้อแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ให้มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3.2.3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากร ทุ่มหาความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานได้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารของ องค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดศรัทธา

3.2.4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตาม ที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะยิ่งทวีความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาด ประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

นิตินล ภูตะโชติ (2559: 232) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ ได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรม ของบุคคลอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ

วีรยุทธ เสาแก้ว (2560: 29) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน มีความเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวใจ และการมีอิทธิพลมีความสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความเชื่อมั่น มีการยอมรับนับถือ กำลังใจสามารถประสานความขัดแย้งหรือบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ และมีความระมัดระวังรอบคอบกล้าตัดสินใจ ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์

จรรยาภรณ์ มาตาชาติ (2562: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออก เพื่อให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ และควรเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำให้กับข้าราชการครู บุคลากร รวมทั้งนักเรียนในสถานศึกษา

จรัส รัชชอารยะธรรม (2563: 29) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำต้องสามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์การเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำได้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีและแสดงออก เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้ ช่วยประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวชักจูงใจบุคลากร เป็นหลักยึดให้บุคลากร เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือ ซึ่งจะสามารถกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จนนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 21) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้น ให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

วิภาพร ยืนยง (2560: 17) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการให้ได้มาซึ่งการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ

กัมพล เกศสาลี (2561: 25) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การนิเทศติดตามผล การศึกษาต่อซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการแก้ปัญหา และเกิดการเรียนรู้ในการจะนำพาองค์การให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

เมอร์ริทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 37) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมทั้งการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้บริหารหรือครูผู้สอนในการพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 29) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ โดยตลอดเวลาในการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา มีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามีการค้นคว้าวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ที่ทันสมัยตลอดเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การสร้างนวัตกรรม การศึกษา และนิเทศผลการศึกษาหรือผลการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 24-25) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีพฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

ยุวดี ประทุม (2559: 32) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในสถานศึกษา หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

ประยงค์ ศรีโทมี (2561: 41) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจ

ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 37) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า บรรยากาศ ในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ยรรยง กะชีรัมย์ (2563: 12) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน ทิศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติ ขององค์กร และเป็นสิ่งที่สมาชิกส่วนใหญ่รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เพื่อตอบสนอง ความต้องการขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร

ชิตยารักษ์ อธิษฐ์กิริติยา (2562: 44-48) ได้ให้ความหมายโดยสรุปของวัฒนธรรม องค์กรไว้ว่า เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติรวมทั้งพิธีกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกภายในองค์กร กระทำหรือจดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ที่มีร่วมกัน อันเนื่องมาจากการได้เห็นและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กร จนเกิดการปฏิบัติ กันอย่างต่อเนื่องกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรผ่านรุ่นสู่รุ่น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง การดำเนินงานขององค์กรได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษาทั้งที่เป็น รูปธรรม เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนพฤติกรรม และนามธรรม เช่น ค่านิยมร่วมขององค์กร อุดมการณ์ที่มีร่วมกันของคนในองค์กร และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน แบบแผน การประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งพิธีกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน และมีการส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เป็นหลักในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

6) ปัจจัยด้านบริหารงบประมาณ

วิภาพร ยืนยง (2560: 23) ได้กล่าวถึงความหมายของงบประมาณว่า งบประมาณ หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นบรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดเรียงตามลำดับความสำคัญ ไว้ สิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดจะได้รับการจัดสรรงบประมาณก่อน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 56) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการ จัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่าย ล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 47) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง ประมาณการรายรับรายจ่ายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดหาเงินแนวทางการใช้เงินตามวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 49) ได้ให้ความหมายของคำว่างบประมาณโดยสรุปไว้ว่า การดำเนินงานการของงบประมาณตามแผนที่วางไว้ในด้านใช้จ่ายงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงการประมาณการบริหารกิจการขององค์กรและค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันทเวลา และเพื่อประโยชน์สูงสุด

ไทพนา ป้อมหิน (2562: 33) ได้สรุปความหมายของคำว่างบประมาณไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง เงินที่ทางราชการจัดสรรให้สถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา และจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน โดยอาศัยการวางแผนทางการเงิน การจัดการ และใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบริหารงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารมีระบบการจัดการเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สถานศึกษา และนำงบประมาณนั้นมาจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้จ่ายเงิน โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายงบประมาณที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดขั้นตอน 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 144) ได้สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน การใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน มีบุคคลรับผิดชอบบำรุงรักษาเทคโนโลยีและพัฒนาระบบฐานข้อมูล

ราตรี สอนดี (2559: 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผล การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

วิภาพร ยืนยง (2560: 41) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย เหมาะสมกับการใช้งาน

มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 47) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาเพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561: 52) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีกับการจัดการสารสนเทศ โดยการจัดเก็บ การประมวลผล การค้นคืน และการรับส่งสารสนเทศจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยการใช้เทคโนโลยี

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562: 36) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี คือ แนวทางกระบวนการหรือวิธีการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น เงินหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าในการทำวิจัยในชั้นเรียนและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564: 48) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูล การสื่อสารโทรคมนาคม รวมถึงการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 59) ให้ความหมาย เทคโนโลยีทางการศึกษาว่า หมายถึง มีเทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคมและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทันสมัย มีคุณภาพ และเพียงพอพร้อมใช้งาน มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมาย ความรับผิดชอบในการบำรุงรักษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายเข้ามาใช้ภายในสถานศึกษา อีกทั้งมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ได้กำหนดไว้โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

Dessler (1986: 68-69 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยี่ขอ, 2551: 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

Seashore and Yuchtman (1991 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2555: 203) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง คือ ความสามารถขององค์กรในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

Scheerens and Bosker (1997 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 171) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จ ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศสถานศึกษาและในห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลที่ดี เวลาเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเตรียมการสอนอย่างดี การส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่ ข้อมูลย้อนกลับ และการกระตุ้นใจ

Hoy and Miskel (2001: 379) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

นพwana วิภักดิ์ (2551: 35) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ ตลอดจนจนถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

กิริติกรณ์ รักษาดี (2561: 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 34) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

วิมาลย์ สีทอง (2563: 65) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รวม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป

กัญญาณัฐ ไชยชนะ (2563: 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม การบรรลุผล คือ สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 32-33) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Effectiveness of School) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งนี้ พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

2. ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Katz and Kahn (1978: 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้ว ยังหมายถึงเป้าหมายขององค์กร การวัดประสิทธิภาพขององค์กร จึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กร ให้ชัดเจนเสียก่อน จึงดำเนินการการวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์ เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ดังได้กล่าวแล้วว่าการวัดประสิทธิผลขององค์กร คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ

การใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร คน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Steers and Porter (2005: 196) ได้จำแนกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ลักษณะขององค์กร ลักษณะของโครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างสายงานบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ และตัวบุคคลในองค์กร ตลอดจนขนาดขององค์กร ซึ่งในลักษณะขององค์กรนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นระดับความมากน้อยของอำนาจที่กระจายให้ไปตามชั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์กร

1.2) ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) หมายถึง การแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะที่การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้ผลงานเขามีส่วนร่วมกิจกรรมหรือรับผิดชอบเป้าหมายได้สูงขึ้น

1.3) ความเป็นทางการ (Span of Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์กร ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนงาน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อควรตระหนักว่าการที่องค์กรมีความเป็นทางการมากเท่าไรจะกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดระเบียบแบบแผนตามตัวหนังสือ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมใหม่ ๆ หรือที่ปรับให้เข้ากับสภาพปัญหาการจำกัดลงในวงแคบ ทุกอย่างต้องปฏิบัติตามระเบียบในบางครั้งจึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับพฤติกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติ

1.4) จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีความเหมาะสมในสัดส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานกลุ่ม

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาดเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลขององค์กรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1) ความสามารถในการคาดคะเนและสถานะของสภาพแวดล้อม

2.2) ความมีเหตุผลของการกระทำขององค์กร คือ องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก บทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม และปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากันได้กับภาวะ

3) ลักษณะของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามา ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนอง

ในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น ๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโต เพื่อจะได้มีงานทำ องค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นมีพฤติกรรม 3 ประการ ที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กรเพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผล สูงสุดได้ คือ

3.1) ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัล ตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองต่อความต้องการของบุคคล ตลอดจนความก้าวหน้า ในอาชีพ

3.2) องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานตาม บทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.3) องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อ การที่พนักงานไม่เพียงพอ แต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พรรณนาลักษณะงาน (Job Description) เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อความคิดสร้างสรรค์ที่จะกระทำ งานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไป สู่เป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน

การดี อนันต์นาวิ (2555: 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวัง ขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นการกำหนด ทิศทางของสถานศึกษา โดยมุ่งความมีประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบ โดยใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎี เป็นแนวทางบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากร ที่เพียงพอและมีคุณภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาและได้ สังเคราะห์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Hoy and Miskel (2001: 305-307) ได้นำเสนอประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1) การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2) การบรรลุเป้าหมายองค์การ มีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผล ตามที่ต้องการเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดการทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3) การบูรณาการ คือ ความสามารถในการหล่อกหลวม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4) การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดีศุนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

Mott (1972) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 215-216) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาพิจารณาได้จากแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มที่เกี่ยวข้อง แนวทางการแข่งขัน คุณค่า และต่อมาได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

น้ำอ้อย สุนทรพฤษ (2559: 7) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 7) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

กิตติพร พรงาม (2560: 36) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับตัว

4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

เสกสันต์ รอดย่อย (2560: 33) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ด้านความสามารถทางวิชาการ

2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560: 7) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ประยงค์ ศรีโทมี (2561: 70) ได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาและนำเสนอออกมาเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษา 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

2) คุณลักษณะของผู้เรียน

3) ความพึงพอใจของครู

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563: 70) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา และสังเคราะห์ตัวแปรออกมาได้ทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามีบางส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน ดังนั้น การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	1. Hoy and Miskel (2001)	2. Mott (1972)	3. ภารดี อนันต์นวิ (2551)	4. น้ำอ้อย สุนทรพิทักษ์ (2559)	5. ฤทัยรัตน์ บุญอินทร (2559)	6. กิตติพร พรงาม (2560)	7. เสกสันต์ รอด้อย (2560)	8. นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560)	9. ประยงค์ ศรีโหมี (2561)	10. ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563)	ความถี่
1.	การปรับตัว	✓										1
2.	การบรรลุเป้าหมายองค์กร	✓										1
3.	การบูรณาการ	✓										1
4.	การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กร	✓										1
5.	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
6.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7*
7.	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	7*
8.	ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7*
9.	ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์									✓		1
10.	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา							✓				1
11.	ความพึงพอใจของครู								✓		✓	1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจะพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีอยู่ด้วยกันมากมายหลายด้านในการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่มากที่สุด โดยเริ่มจากความถี่ 7 ขึ้นไป ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดให้เป็นตัวแปรเกณฑ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

4. การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Mott (1972: 373) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 215) ได้ให้ความหมายของความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 35) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นสถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวัง รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

กิตติพร พรงาม (2560: 37) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า พฤติกรรมทางการเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และเมื่อนักเรียนปรับปรุงพฤติกรรมทางการเรียนให้ดีขึ้นแล้ว จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึงความสามารถในการที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ความพยายามในการเรียนด้วยความตั้งใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายโดยเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทางด้านความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งความสามารถตรวจสอบหรือวัดความสำเร็จนั้นด้วยเครื่องมือวัดผลทางการเรียน โดยมุ่งวัดสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าการวัดความรู้ ความจำ

เสกสันต์ รอดย้อย (2560: 32) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.00-4.00 มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในระดับชั้น ม.1 ของสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้นนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขัน ทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา การเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และสถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นพวรรณ บุญเจริญสุข (2560: 45) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูแสดงออกถึงความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน จัดให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัดบรรยากาศทางวิชาการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 70) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้วของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการสอบวัดระดับชาติ และความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563: 80) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารและครูแสดงออกถึงความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพ

และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูง ผลการสอบวัดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ตลอดจนนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

4.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

Mott (1972: 373) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า หมายถึง มีความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ตรงตามเหตุผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีทัศนคติทางบวก มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 215) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 36) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า หมายถึง เป็นความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านของการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กิตติพร พรงาม (2560: 38) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอบรมนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน รวมทั้งมีกิริยาท่าทาง มีความคิดเห็น มีความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งแสดงออกได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นเจตคติต่อวิชาที่เรียนจึงเป็นความคิดความรู้สึกของนักเรียนทั้งทางบวกและทางลบต่อวิชาที่เรียน หลังจากมีประสบการณ์ในการเรียนการสอน และเป็นตัวกระตุ้นให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่จะสนองต่อวิชาที่เรียนไปในทางใดทางหนึ่งหรือลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

เสกสันต์ รอดย้อย (2560: 33) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสามารถในการทำให้นักเรียนมีความรู้สึกหรือพฤติกรรมในทางที่ตรงตามเหตุผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง เหมาะสมตามวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้รู้จักวิเคราะห์อย่างมี

เหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

ปีทมา ประทุมสุวรรณ (2563: 84) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานภายในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษา ความสามารถในการดำเนินงาน ทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนและการอบรมนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง

4.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Mott (1972: 373) ได้ให้ความหมายของด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 37) เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กิตติพร พรงาม (2560: 8) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมช่วยกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า และให้ทันกับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของผู้ที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

เสกสันต์ รอดย้อย (2560: 39) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู

ยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษามีการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

ปีทมา ประทุมสุวรรณ (2563: 88) ได้ให้ความหมายของด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อสถานศึกษาให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

Mott (1972: 373) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559: 10) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ดำเนินการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

กิตติพร พรงาม (2560: 8) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพผู้บริหารและครู มีการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูมีความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เติมประสบความสำเร็จหรือเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้

เสกสันต์ รอดย้อย (2560: 10) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษา และแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการกับคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2563: 12) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษากับครู ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายของความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแก้ปัญหาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และการปกครองนักเรียน พฤติกรรมนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วน และความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ให้กลับสู่สภาวะปกติได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีบริบทดังนี้

1. ด้านสภาพทั่วไป

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตั้งอยู่บนพื้นที่เป็นพื้นที่บริเวณที่ราบเชิงเขา โดยมีเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอทุ่งใหญ่ อำเภอบางขัน อำเภอนาบอน อำเภอฉ่ำพรรณรา อำเภอฉวาง อำเภอพิปูน และอำเภอช้างกลาง ซึ่งในทั้ง 8 อำเภอนี้จะประกอบไปด้วยสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 201 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2565: 10)

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2565: 39)

3. พันธกิจ (Mission)

3.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และพัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ

3.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.5 ปรับสมคูลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

3.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา สู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2565: 39)

4. เป้าประสงค์ (Goal)

4.1 ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติศิลปวัฒนธรรม

4.2 ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

4.3 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ

4.4 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4.5 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นทุกด้านและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

4.6 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

4.7 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.8 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา

4.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีสมดุลงในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2565: 39-40)

5. กลยุทธ์ (Strategy)

5.1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

5.2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

5.3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5.4 การสร้างโอกาสและความเท่าเทียมเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

5.5 การนำศาสตร์พระราชาและพระบรมราโชบายมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5.6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2: 40)

6. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การจัดการศึกษาในทุกระดับนั้นย่อมมุ่งหวังให้คุณภาพเกิดแก่ผู้เรียน และการที่สถานศึกษา จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายอย่างที่มาสนับสนุน ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดก็เป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษา ได้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวิสัยทัศน์เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญเป็นตัวกำหนด แนวทางการบริหารจัดการให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยจากวิสัยทัศน์ข้างต้นนี้ได้บ่งบอกว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในความดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา และได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ ของเขตพื้นที่เพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินงานไปตามทิศทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนด เป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งก็คือกลยุทธ์ข้อที่ 5 ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์กรให้มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

จากกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพ อีกทั้ง ได้กำหนดพันธกิจต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น พันธกิจข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า เขตพื้นที่ศึกษาจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน และพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21 พันธกิจข้อที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็น มืออาชีพ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้าน ภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบ การจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงินการควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง กับการบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดพบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

กรุณา ภู่มะลิ (2556: 152) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X₄) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.486 รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₃) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.197 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ 0.156 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.150 และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ 0.046

ยูวดี ประทุม (2559: 92-93) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาตลอดจนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญจากการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำองค์กรนั้น ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู ส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตามและการประเมินผล การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อควมามีประสิทธิผลของสถานศึกษา

น้ำอ้อย สุนทรพฤษ (2559: 1) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ยูวดี ประทุม (2559: 137) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาด้าน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 216-222) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 175-189) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (X_8) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_{10}) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษารายด้าน พบว่า ยังมีปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ด้านโครงสร้างองค์กร (X_6) ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้เรียนได้ (Y_2) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของครู (Y_3) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562: 80) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562: 192-194) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 4) ด้านครูผู้สอน และ 5) ด้านงบประมาณ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181-185) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ และจากการศึกษาประสิทธิผล พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ

2. วิจัยต่างประเทศ

Muhammad Azeem (2012: 242-247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาการศึกษาในระดับรัฐปัญหา ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Sammons, Hillman and Mortimore (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับสถานศึกษา และมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Kijai (1987: 314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของสถานศึกษา ภาพพจน์ของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจัยการบริหารข้างต้นนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษา จำนวน 201 แห่ง จำนวน 2,161 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชกูร์วิเศษ, 2555: 52-53) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มสถานศึกษาแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก แสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร (คน)	
		ครูผู้สอน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	78	417	63
สถานศึกษาขนาดกลาง	106	1,503	227
สถานศึกษาขนาดใหญ่	17	241	37
รวม	201	2,161	327

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2565.

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายเชิงพรรณนาพร้อมเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย

ลำดับ ที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่ม ตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	ครูผู้สอน จำนวน 327 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	ครูผู้สอน จำนวน 327 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2	ครูผู้สอน จำนวน 327 คน	แบบสอบถาม	การถดถอย พหุคูณ แบบ Stepwise

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
- 2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ การวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้แบบสอบถามจำนวน 69 ข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ได้ค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 เท่ากับ .985 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .926 และทั้งฉบับเท่ากับ .983 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยระบุรายละเอียดจำนวนครูผู้สอนของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 209)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) .

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (ลิตธี ธีรสรณ์, 2552: 141-142)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ

p^*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
p^{**}	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p^{***}	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
t	หมายถึง	ค่าสถิติที
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2 Change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป
Adjust R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทีละตัว
F Change	หมายถึง	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ F ที่เปลี่ยนไป
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std.error	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
\hat{Y}	หมายถึง	สมการคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	สมการคะแนนมาตรฐาน
2. สัญลักษณ์ของตัวแปร		
X	หมายถึง	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
X_2	หมายถึง	ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
X_3	หมายถึง	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_4	หมายถึง	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X_5	หมายถึง	ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
X_6	หมายถึง	ปัจจัยด้านการบริหารงานงบประมาณ
X_7	หมายถึง	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
Y	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ (QR Code) ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาให้ครูตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	จำนวน (n)	ร้อยละ
สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)	63	19.30
สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	227	69.40
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คน)	37	11.30
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และ 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 6-13

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.69	0.48	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร	4.59	0.55	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.55	0.57	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.64	0.53	มากที่สุด
6. ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ	4.64	0.48	มากที่สุด
7. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.53	มาก
รวม	4.59	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.48$) รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร งบประมาณ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.48$) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.53$) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.55$) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.50$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.63	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน	4.69	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.70	0.59	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.76	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่ชัดเจน	4.69	0.56	มากที่สุด
รวม	4.69	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.59$) ผู้บริหารมีการวางแผน การปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.56$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.63$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน	4.45	0.63	มาก
2. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.66	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการบังคับบัญชา สั่งการ เพื่อแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.59	0.73	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการประสานงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น	4.76	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานตลอดจนงานสำเร็จ เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้เสมอ	4.50	0.73	มาก
6. ผู้บริหารมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา	4.63	0.72	มากที่สุด
รวม	4.59	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบแบบแผน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.63$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถทางการบริหารที่แสดงถึงลักษณะการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.53	0.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถนำพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้	4.66	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.69	0.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการยับยั้งหรือลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้	4.39	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.49	0.70	มาก
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.58	0.69	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการและศิลปะในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.50	0.72	มาก
8. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.74	มากที่สุด
รวม	4.55	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้ ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.61$) ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการยับยั้ง หรือลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.71$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ตลอดเวลา	4.57	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ที่ทันสมัยตลอดเวลา	4.62	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.48	0.59	มาก
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์	4.72	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สร้างผลงานทางวิชาการ	4.55	0.59	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.54	0.58	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร สร้างนวัตกรรมการศึกษา	4.42	0.59	มาก
8. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการ พัฒนาตนเองของบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.58	0.67	มากที่สุด
รวม	4.56	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.59$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษา	4.70	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน	4.70	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	4.58	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร	4.66	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร	4.59	0.62	มากที่สุด
รวม	4.64	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการงบประมาณ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.70	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ	4.69	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินที่มีระยะเวลาการใช้จ่ายงบประมาณที่แน่นอน	4.61	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ	4.80	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรการศึกษาได้อย่างเพียงพอ	4.64	0.66	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการเตรียมงบประมาณ เพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.57	0.55	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้	4.72	0.51	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.43	0.78	มาก
รวม	4.64	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.51$) ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.78$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในสถานศึกษา	4.57	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.55	0.58	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจัดหาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	4.55	0.57	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย	4.24	0.73	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	4.49	0.65	มาก
7. ผู้บริหารมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.48	0.70	มาก
รวม	4.49	0.53	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในสถานศึกษา และผู้บริหารมีการจัดหาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 14-18

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.45	0.43	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.55	0.38	มากที่สุด
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.56	0.46	มากที่สุด
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
รวม	4.53	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.46$) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.38$) และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.43$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.60	0.57	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.51	มากที่สุด
3. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.72	มาก
4. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลการสอบวัดความรู้อยู่ในเกณฑ์ดี	4.24	0.72	มาก
5. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเกรดเฉลี่ยรวมกันอยู่ในระดับดี	4.22	0.48	มาก
6. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4.35	0.67	มาก
รวม	4.45	0.43	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.57$) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเกรดเฉลี่ยรวมกันอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.48$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{X}	SD	ระดับ
1. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม	4.68	0.49	มากที่สุด
2. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัย	4.67	0.50	มากที่สุด
3. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักพัฒนาตนเอง	4.51	0.53	มากที่สุด
4. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน	4.49	0.53	มาก
5. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข	4.82	0.42	มากที่สุด
6. นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง	4.43	0.52	มาก
รวม	4.55	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ($\bar{X} = 4.82$, $SD = 0.42$) รองลงมา คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.49$) นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.52$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา อยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร	4.40	0.68	มาก
2. ครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียน การสอน อยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนางานวิชาการ	4.52	0.53	มากที่สุด
3. บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้	4.40	0.62	มาก
4. บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานของตนเอง	4.57	0.52	มากที่สุด
5. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.54	0.52	มากที่สุด
รวม	4.56	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษา พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ บุคลากร ภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.52$) ครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน อยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบ การบริหาร ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.68$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.76	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.53	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน	4.57	0.61	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา	4.62	0.68	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉิน ปัญหาเร่งด่วนได้เมื่อเกิดปัญหา	4.75	0.63	มากที่สุด
รวม	4.63	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.76, SD = 0.45$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉิน ปัญหาเร่งด่วนได้เมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 4.75, SD = 0.63$) สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.51$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ซึ่งเป็นครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยได้แบบสอบถามคืนจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าผิดปกติ (Outliers) เพื่อทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร ความเป็นเส้นตรง และ Homoscedasticity (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 280) พบว่า ข้อมูลที่ได้ไม่มีค่าผิดปกติ (Outliers) ดังตาราง 19

4.2 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงการแจกแจงของตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องมีการแจกแจงปกติของข้อมูล พิจารณาได้จากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของข้อมูลที่จะต้องมีความระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 280) ดังตาราง 19

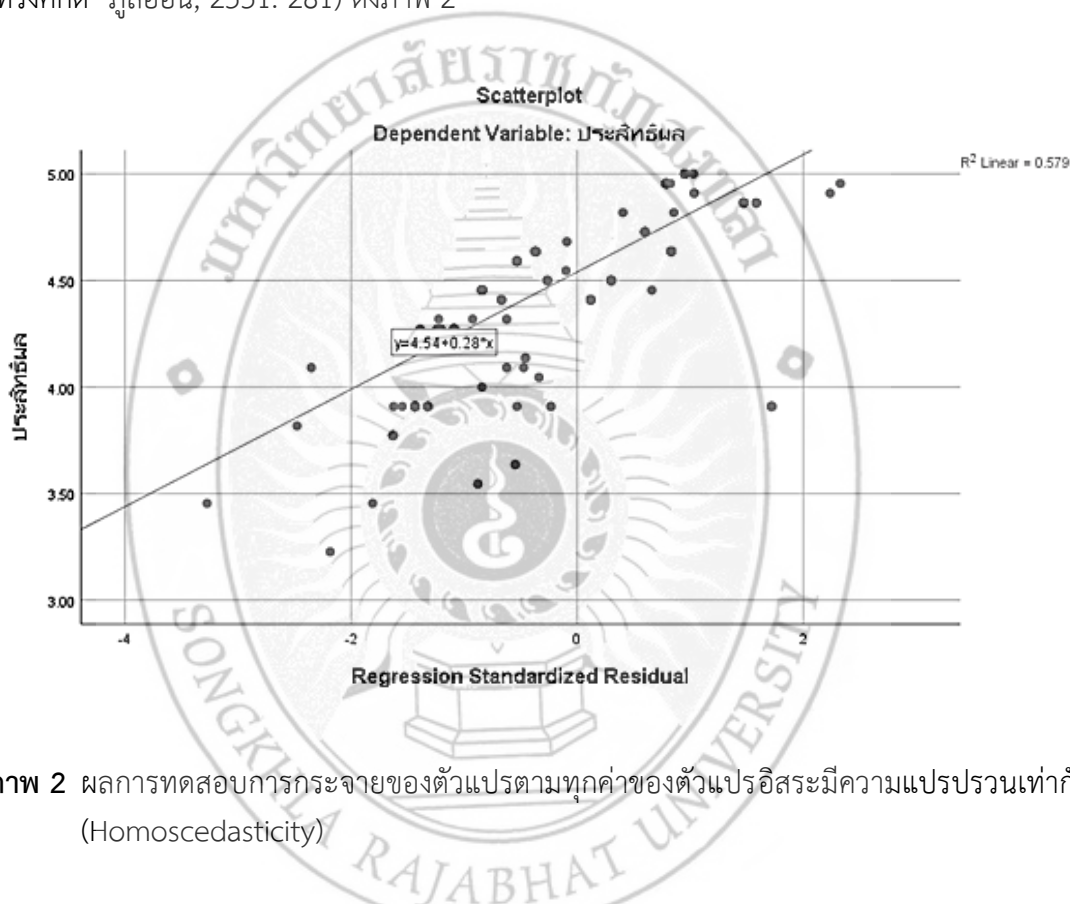
ตาราง 19 ผลการทดสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล (Normality)

ลำดับ	ตัวแปร	n	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis
1	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	327	4.69	0.48	- 0.873	0.171
2	ปัจจัยด้านการบริหาร	327	4.59	0.55	- 0.852	0.077
3	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	327	4.55	0.57	- 0.136	0.980
4	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	327	4.56	0.50	- 0.227	0.728
5	ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	327	4.64	0.53	- 0.372	0.505
6	ปัจจัยด้านงบประมาณ	327	4.64	0.48	- 0.475	0.020
7	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	327	4.49	0.53	- 0.116	0.438
8	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	327	4.45	0.43	- 0.586	- 0.085
9	ความสามารถในการพัฒนา	327	4.55	0.38	- 0.086	0.161
10	นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	327	4.56	0.46	- 0.590	- 0.535
11	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	327	4.63	0.48	- 0.076	0.709

จากตาราง 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรมีค่า -0.076 ถึง -0.873 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรมีค่า -0.085 ถึง 0.980 ซึ่งมีการแจกแจงของข้อมูลเป็นปกติ เนื่องจากค่าความเบ้และค่าความโด่งมีค่าไม่เกิน -1.00 ถึง 1.00 จึงสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4.3 ผลการทดสอบการกระจายของตัวเกณฑ์ตามทุกค่าของตัวแปรพยากรณ์ มีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการทำนายของตัวแปรทำนายมีค่าเท่ากัน (Homoscedasticity) มีการกระจายของความคลาดเคลื่อนคงที่ในตัวแปรทำนายแต่ละตัวเป็น Homoscedasticity เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังภาพ 2



ภาพ 2 ผลการทดสอบการกระจายของตัวแปรตามทุกค่าของตัวแปรอิสระมีความแปรปรวนเท่ากัน (Homoscedasticity)

4.4 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6-4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 0-1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std. Error	Durbin-Watson
.649	.421	.419	.367	1.648

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวเกณฑ์ มีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.735 แสดงว่าตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

4.5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
X ₁	1.00						
X ₂	.755**	1.00					
X ₃	.719**	.776**	1.00				
X ₄	.680**	.791**	.740**	1.00			
X ₅	.745**	.786**	.730**	.772**	1.00		
X ₆	.730**	.656**	.743**	.708**	.778**	1.00	
X ₇	.740**	.682**	.743**	.754**	.766**	.783**	1.00

p** ≤ .01

จากตาราง 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อยู่ระหว่าง .656 ถึง .791 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .80 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่กล่าวไว้ว่า กรณีตัวแปรอิสระหลายตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้นจึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4.6 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

การศึกษาตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร 3) ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำ 4) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ และ 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) รายละเอียดดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	p
1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7)	.185	.034	.272	5.430	.000***
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2)	.159	.036	.245	4.377	.000***
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3)	-.143	.049	-.228	-2.943	.003**
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.105	.041	.141	2.553	.011*
ค่าคงที่	.807	.111	-	7.284	.000***
R = .887	$R^2 = .787$				

$p^* \leq .05$, $p^{**} \leq .01$, $p^{***} \leq .001$

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่าเท่ากับ .787 ($R^2 = .787$) ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .111 (Std. Error = .111) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($B = .185$, $\beta = .272$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ($B = .159$, $\beta = .245$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($B = -.143$, $\beta = -.228$) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($B = .105$, $\beta = .141$) ตามลำดับ โดยสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 78.7 ($R^2 = .787$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .807 + .185 (X_7) + .159 (X_2) - .143 (X_3) + .105 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .272 (X_7) + .245 (X_2) - .228 (X_3) + .141 (X_1)$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษาจำนวน 201 สถานศึกษา จำนวน 2,161 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาด ของสถานศึกษา จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก เครื่องมือ ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 69 ข้อ มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.983 แบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .985 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ .926 ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถาม ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณ จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์กร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระจาย อำนาจการบริหารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้าง สายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น รองลงมาคือผู้บริหารมีการวางแผน การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นแบบแผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน

1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำพาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้ ผู้บริหาร มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการยับยั้ง หรือลดความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาได้

1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา ผู้บริหาร มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมการศึกษา

1.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร

มีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตน ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

1.6 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการงบประมาณ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่าย ที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ภายในสถานศึกษา และผู้บริหรมีการจัดหาและพัฒนาฐานข้อมูลทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้าน วิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียน ในสถานศึกษาของท่านมีเกรดเฉลี่ยรวมกันอยู่ในระดับดี

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข รองลงมา คือ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัย นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักพัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง รองลงมา คือ บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนางานวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉินปัญหาเร่งด่วนได้เมื่อเกิดปัญหา สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหา นักเรียน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_1) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_4)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์กร รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 จึงทำให้มีพันธกิจที่จะพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ รวมทั้งปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์กรและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงได้มีการพัฒนาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประเด็น ต่าง ๆ ข้างต้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้สถานศึกษา ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181-185) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ที่ได้ศึกษาได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 216-222) ซึ่งได้ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและ มากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้ง 7 ปัจจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะมองว่า

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่อย่างเสมอ เช่น การนิเทศชั้นเรียน การประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น และตรงกับเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอาจจะยังไม่ชัดเจน อาจเนื่องมาจากขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน หรือบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดสายงานการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ

1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชานั้นจำเป็นจะต้องมีการสื่อสาร พูดคุยในประเด็นปัญหา สิ่งสำคัญต่าง ๆ ประเด็นที่ต้องหารือ และหาข้อสรุปร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการสื่อสารหรือการประสานงานกันในสถานศึกษาจะเป็นในรูปแบบของการประชุมเพื่อสอบถามความก้าวหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ชี้แจงปัญหา เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในช่วงที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยนั้นเป็นช่วงที่อยู่ในระยะการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และเนื่องด้วยสถานการณ์ข้างต้น อาจจะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษา ไม่ได้เป็นไปตามระบบ แบบแผน เพราะต้องแก้ปัญหาให้ทันท่วงที เนื่องจากเราอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ ประยงค์ ศรีโหมี (2561: 175-189) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (X_8) ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_{10}) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้านพบว่า ยังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนด้านโครงสร้างองค์การ (X_6) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2) ได้และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านความพึงพอใจของครู (Y_3) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นผู้บังคับบัญชา คอยสั่งการและเป็นผู้นำของบุคลากรครูภายในสถานศึกษาทั้งหมด เพราะฉะนั้น การจะควบคุมบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การที่ผู้บริหารนั้นต้องมีภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดำเนินการบ่อย เช่น การมอบเกียรติบัตร การจัดงานเพื่อขอบคุณครู การมอบของที่ระลึก ฯลฯ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการยับยั้ง หรือลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในสถานศึกษาย่อมมีความขัดแย้งจำนวนมาก และผู้บริหารในสถานศึกษาแห่งนั้นไม่ได้ทราบเรื่อง จึงทำให้ไม่สามารถระงับความขัดแย้งได้ หรืออาจจะเพราะเป็นความขัดแย้งเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งสอดคล้องกับ Muhammad Azeem (2012: 242-247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการบริหารที่ครอบคลุม เพราะการจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น บุคลากรที่สอนผู้เรียนย่อมมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน เพราะฉะนั้นแล้วการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อผู้บริหาร ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการอบรมว่า เมื่อบุคลากรของตนไปอบรมแล้วนั้นจะสามารถนำเอาความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นได้ จึงส่งเสริมทางด้านอบรม ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ก็มีการสนับสนุนโดยการเป็นผู้จัดอบรมในเรื่องที่สำคัญจำเป็นอยู่บ่อยครั้ง

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม การศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอาจจะต้องใช้ทรัพยากรที่มี จำนวนมาก และบางครั้งสถานศึกษาไม่อาจจะให้การสนับสนุนอย่างทั่วถึงแก่ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงอาจจะทำให้การสร้างนวัตกรรมทำได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ

1.5 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ส่วนใหญ่อยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดจึงมีการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา รวมถึงจัดบรรยากาศของชั้นเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การเคารพผู้อาวุโส การสวมใส่ผ้าไทย เป็นต้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศมีส่วนสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งบรรยากาศ ภายในสถานศึกษา และบรรยากาศภายในห้องเรียน การจัดป้ายนิเทศ ซึ่งถ้าหากบรรยากาศใน สถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้ ก็จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการประพฤตินในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรภายในสถานศึกษามีความหลากหลาย จึงทำให้การบังคับ ควบคุมให้ บุคลากรภายในสถานศึกษามีความประพฤติที่เหมือนกันจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับ กรูณา ภู่มะลิ (2556: 152) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาค ตะวันออกมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ 0.486 รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.197 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์เท่ากับ 0.156 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.150 และ ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.046 และสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัย การบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้าน ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กร ตามลำดับ

1.6 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการงบประมาณ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการในเรื่องงบประมาณและเล็งเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และละเอียดอ่อน งบประมาณที่สถานศึกษาได้มาจะต้องนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพราะฉะนั้นการบริหารงบประมาณจึงจำเป็นต้องให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการใช้จ่ายงบประมาณที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีและคนเก่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณตามที่วางแผนไว้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรมต้องใช้งบประมาณมากกว่าที่คาดการณ์ไว้ เพราะฉะนั้นจึงอาจจะมีการโยกย้ายงบประมาณซึ่งทำให้เกิดการใช้งบประมาณที่ไม่ตรงไปตามแผนงานที่วางไว้ สอดคล้องกับ อูพุม (2562: 192-194) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ 4) ด้านครูผู้สอน และ 5) ด้านงบประมาณ

1.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร รวมถึงการจัดการเรียนรู้ โดยได้ตั้งไว้เป็นพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ ผนวกกับในช่วงที่ผ่านมานั้น เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดเรียนการรู้และการบริหารมากขึ้นเพราะสถานการณ์โควิด 19 ดังนั้นปัจจัยด้านเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดหาและพัฒนาาระบบฐานข้อมูลทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น และการสืบค้นข้อมูลมีความจำเป็นมากขึ้น เพราะฉะนั้นจึงมีการจัดทำข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องจึงมีการพัฒนาระบบขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในบางสถานศึกษามีงบประมาณที่จำกัด ไม่สามารถจัดซื้อระบบเครือข่ายได้ จึงทำให้ยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ และสอดคล้องกับ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181-185) วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด ผ่านการนิเทศจูงใจศึกษานิเทศก์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษาก็มีการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงบุคลากรในสังกัด เพื่อยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 4 เรื่อง แนวการจัดการศึกษา มาตราที่ 30 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 8) ความว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และสอดคล้องกับ น้ำอ้อย สุนทรพลกฤษ (2559: 1) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสอดคล้องกับ ยุวดี ประทุม (2559: 137) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถผลิต

นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 80) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

จากผลการวิจัย การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งมีเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียนตามเนื้อหาในห้องเรียน หรือ การทดสอบต่าง ๆ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนจนผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ก็เป็นการเน้นย้ำถึงคุณภาพของการศึกษาหรือ การเรียนการสอนของสถานศึกษานั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเกรดเฉลี่ยรวมกันอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสถานศึกษาทุกแห่งจะมีผู้เรียนที่แตกต่างหลากหลายกันทั้งความถนัดและความชอบ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ และอาจจะทำให้บางครั้งเมื่อนำเกรดเฉลี่ยของนักเรียนทุกคนในสถานศึกษามารวมกัน อาจจะทำให้เกรดเฉลี่ยมีการคลาดเคลื่อนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุวดี ประทุม (2559: 137) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนเพราะในปัจจุบันสังคมไม่ได้ต้องการเพียงบุคลากรที่เก่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการบุคลากรที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมด้วย ซึ่งบุคลากรที่ดีในอนาคตล้วนมาจากนักเรียนที่ดี และนักเรียนจะดีได้ต้องมีทัศนคติการมองโลกที่ดี และมุมมองด้านอื่น ๆ ที่ดี อีกทั้งมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาผู้เรียนในด้านของการใช้ชีวิต การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ว่าด้วยการใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของศตวรรษที่ 21 ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจของโรงเรียนและผู้ปกครอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาและผู้ปกครองมีความคาดหวังในตัวของผู้เรียนมากเกินไป โดยที่ลืมไปว่าผู้เรียนแต่ละคนไม่สามารถเป็นหรือมีพฤติกรรมที่เหมือนกันทั้งหมดได้ ฉะนั้นแล้วสถานศึกษาอาจจะต้องสอบถามความต้องการของผู้ปกครองให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีการแข่งขันกันสูงทั้งทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เพราะฉะนั้นการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงระบบภายในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยทั้งในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การดำเนินงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสามารถพูดคุย สื่อสาร และสร้างความเข้าใจที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองได้ และทุกคนภายในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาบางแห่งมีขนาดเล็ก บุคลากรพึงได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และขนาดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไป จึงทำให้ขาดการพัฒนา

ระบบการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559: 1) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสามารถ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสอดคล้องกับ ยุวดี ประทุม (2559: 137) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาทุกแห่งล้วนต้องเผชิญกับปัญหา ต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาจากภายใน ซึ่งเป็นปัญหาที่จะขัดขวางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นแล้วการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาจึงถูกมองว่าสำคัญ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ไม่ได้ดำเนินการเพียงผู้เดียว แต่ยังมีครู คณะกรรมการสถานศึกษา รวมถึง หน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่พร้อมร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เพราะส่วนใหญ่สถานศึกษา มักจะตั้งอยู่ในเขตของชุมชน ดังนั้นเมื่อสถานศึกษาเกิดปัญหาขึ้นก็จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ สถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่จะมอบความรู้ ทักษะ ที่เป็นทางด้านวิชาการ แต่ยังคงขาด การดูแลเรื่องพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 80) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ และจากการศึกษาประสิทธิผลพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีพันธกิจที่จะปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จึงจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ เพื่อที่จะตอบสนองต่อพันธกิจของสถานศึกษา อีกทั้งมีกระบวนการบริหารสถานศึกษา รวมถึงโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เป็นระบบ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีพันธกิจที่จะปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0 โดยเขตพื้นที่ได้มีการสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ผ่านมา จึงอาจจะทำให้ผู้บริหารและสถานศึกษาเห็นความสำคัญจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาทั้งทางการบริหารและทางด้านการนำไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181-185) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรสวรรค์ สุขพรหม (2564: 70-76) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร

3.2 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 14) กล่าวไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดนั้น จึงได้มีการดำเนินการนิเทศติดตามที่เข้มแข็ง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และด้วยเหตุว่าในส่วนของสถานศึกษาก็จะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาดำเนินไปตามกรอบ และบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาได้วางไว้ อีกเมื่อสิ้นปีการศึกษาจะต้องมีการสรุปการดำเนินงาน เป็นการจัดทำ SAR (Self- Assessment Report) ของสถานศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในเรื่องของการบริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564: 181-185) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เทคโนโลยีทางการศึกษา กระบวนการบริหาร

3.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งเป็นตัวที่ 3 มีค่า -.143 ซึ่งส่งผลทางด้านลบ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ เมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำ ก็จะมีรูปแบบของภาวะผู้นำที่หลากหลายที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษา อาจจะใช้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา แน่นนอนว่าแต่ละสถานศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำแต่ใช้ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้รูปแบบภาวะผู้นำที่สถานศึกษาบางแห่งนำไปใช้นั้นอาจจะไม่เกิดผลดีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยตรง แต่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ บารินา มะแซ (2559: 137) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 7.4 อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการเป็นลำดับสุดท้าย มีค่า $- .278$

3.4 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ด้วยระบบราชการของสถานศึกษามีการแบ่งการบริหารฝ่ายงานของสถานศึกษาออกเป็น 4 ฝ่ายงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 12) ที่กล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้โครงสร้างของสถานศึกษามีความชัดเจน โดยมีการวางแผน การปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน รวมไปถึงจัดให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ โดยให้งานตามความถนัดและความสนใจ จึงทำให้บุคลากรทุกคนทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และดำเนินการตามไปได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563: 169) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์กรปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ $.277$ รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์กร

3.5 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่ได้มีการพัฒนาตามที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความสนใจอยากจะทำ และเมื่อไปอบรมจนแล้วเสร็จไม่ได้มีการติดตามผลการอบรม และบุคลากรไม่เห็นถึงความสำคัญจำเป็นในการนำเอาเนื้อหาที่อบรมบางประเด็นมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3.6 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการจัดบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์การของบางสถานศึกษาไม่ได้มีส่วนในการช่วยพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจจะจัดทำขึ้นขึ้นเพียงเพื่อต้องการความสวยงามของสถานศึกษา แต่ไม่สามารถนำมาเป็นสื่อการเรียนรู้ หรือแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน ให้ครูและนักเรียนได้ใช้

3.7 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการงบประมาณเป็นเรื่องที่อาจจะถูกมองว่าเกี่ยวข้องกับน้อยกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มองว่าการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณมาก อีกทั้งอาจจะมองว่าไม่จำเป็นต้องใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่กำหนด แต่เพียงใช้จ่ายให้ถูกต้องเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ

1.1 ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ควรจะส่งเสริมพัฒนาให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติและเป็นค่านิยมหน่วยงาน หรือมีการอบรม เพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาพัฒนาบริหารจัดการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อผลประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในสังกัด

1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ แบบแผน และมีวัตถุประสงค์ชัดเจน

1.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำที่มีความเป็นแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดทำบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถานศึกษา อีกทั้งควรมีการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานหรือความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

1.6 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เนื่องจากในด้านนี้ยังมีระดับคุณภาพน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และยังสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นได้อีก ซึ่งการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะเป็นตัวชี้วัดที่บอกลถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาไปทำการวิจัยในรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผล โดยใช้ปัจจัยการบริหารในการพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาประสิทธิผล

2.2 ควรมีการนำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ไปวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีผสมผสาน

2.3 ควรมีการการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรุณา ภู่มะลิ. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัมพล เกศสาตี. (2561). “การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 12(2), 503-514.
- กาญจนา ไตรรัตน์. (2556). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของห้องสมุดเสมือนในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- กิตติพร พรงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กীরติกรณ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จรัส รักข์อารยะธรรม. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- จรัญกลีน มาตาชาติ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตยารักษ์ อธิษฐ์เกียรติยา. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ไทพนา ป้อมหิน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธนิต เดือนแจ่มรัมย์. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีรพงศ์ อุพุม. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ตรีราษฎร์วิเศษ. (2555). **วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก**. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). “การวิเคราะห์ห่อหุ้ม (Path Analysis).” **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**. 1(1), 71-85.
- นพวงา วิภักดี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นพวรรณ บุญเจริญสุข. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤษ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). **ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บาร์นา มะแซ. (2559). **ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีธัญญา วิชชาธรรม. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตรา ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: เดอะลอร์ดกรุ๊ป จำกัด.

- ประภาช จิตรักศิลป์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี साโพรวณ. (2558). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2563). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พรสวรรค์ สุขพรหม. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- พัชรรัตน์ แสงวงศ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มนตรี.
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยรรยงค์ กะชีรัมย์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอคลองหลวง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.” วารสารศึกษาศาสตร์. 7(1), 140-150.
- ยุวดี ประทุม. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). เล่มที่ 135 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- ราตรี สอนดี. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาพร ยืนยง. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ ยี่ขอ. (2551). ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.

- วีรยุทธ เสาแก้ว. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2555). **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สมจิตร อุดม. (2556). “การพัฒนาองค์การทางการศึกษา.” เอกสารประกอบการสอน. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.** นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553ก). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2553ข). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554.** สมุทรปราการ: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด. (อัดสำเนา)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2552). **แนวคิดพื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: พรินท์.
- สุพรรณนิการ์ บุญแก้ว. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เสกสันต์ รอดย่อย. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า.** 4(3), 25.

- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice.** 6th ed. Boston: Mc Graw-Hill International Edition 2001.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organization.** 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Kijai Jimy. (1987). "School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward." **Dissertation Abstracts International.** 48(04) : 314-A.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization.** New York: Harper and Row.
- Muhammand Azeem. (2012). "Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab Level." **International Journal of Humanities and Social Science.** 2(4), 242.
- Reid, Ken, Hopkins, David and Holly, Peter. (1988). **Toward the Effective School.** Oxford: Basic Blackwell Ltd.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1994). **Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research.** London: Office for standards in Education.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (2005). **Organizational effectiveness.** SantaMonica Calif: Goodyear Publishing



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.พรรณี ผุดเกตุ | ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |
| 2. อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว | ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา |
| 3. นางปิ่นมณี ตราชู | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงาน สถานศึกษาบ้านโคกยาง
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน...งานบัณฑิตศึกษา...โทร. ๑๖๘๘.....

ที่ สนส. ๔๑๕๐/๒๕๖๕.....

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....

เรียน อาจารย์ ดร.พรรณี ผุดเกตุ

ด้วย นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.พรณี ผุดเกตุ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อีสาระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือบันทึกข้อความสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ สนส. ๔๑๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(*ดร.พรณี ผุดเกตุ*)

ตำแหน่ง *อ.พรณี ผุดเกตุ*

หน่วยงาน.....

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๘

ที่ สนส. ๔๑๕๑/๒๕๖๕ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว

ด้วย นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภนภกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๓๐๑๘๐๐๐๓ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อีสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือบันทึกข้อความสำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ สนส. ๔๑๕๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(*ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว*)

ตำแหน่ง.....

อำนวยการ

หน่วยงาน.....

คท.๑๑๑/๑๑๑

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓(๔)/๐๒๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
๙๐๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางปิ่นมณี ตรีชู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

ผู้ประสานงาน : นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว โทร. ๐๙ ๕๔๒๓ ๘๙๐๕

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า นางปิ่นมณี ตราชู เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๐๓ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือสำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓(๔)/๐๒๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ)..... 

(.....นางปิ่นมณี ตราชู.....)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสถานศึกษา.....

หน่วยงาน.....โรงเรียนบ้านโคกยาง.....





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 - 1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 - 1.3 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. แบบสอบถามนี้ใช้กับครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากครูผู้สอนโปรดได้กรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง
4. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด

- สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
 สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คน)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบ

ทุกข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชา ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ ความเหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง					
4	ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการกำหนด เป็น วัตถุประสงค์ พันธกิจ และนโยบายที่ชัดเจน					
ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร						
6	ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน					
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารมีการบังคับบัญชา สั่งการ เพื่อแก้ไข การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารมีการประสานงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กันทำงานมีความราบรื่น					
10	ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น การทำงานตลอดจนงานสำเร็จ เพื่อให้งานเป็นไป ตามแผนที่วางไว้เสมอ					
11	ผู้บริหารมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น แบบแผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในสถานศึกษา					
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
12	ผู้บริหารแสดงถึงลักษณะการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
13	ผู้บริหารสามารถนำพาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามคำสั่งได้					
14	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ยับยั้ง หรือลด ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้					
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน					
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จ					
18	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการและศิลปะในการสื่อสาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
20	ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา					
21	ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา					
22	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ					
23	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์					
24	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานวิชาการ					
25	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยในชั้นเรียน					
26	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมการศึกษา					
27	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในสถานศึกษา					
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
28	ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการศึกษา					
29	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ						
33	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
34	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยอยู่ในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ					
35	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินที่มีระยะเวลาการใช้จ่ายงบประมาณที่แน่นอน					
36	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ					
37	ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรการศึกษาได้อย่างเพียงพอ					
38	ผู้บริหารมีการเตรียมงบประมาณ					
39	ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณ					
40	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณ					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
41	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ภายในสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ อย่างเหมาะสมและถูกต้อง					
43	ผู้บริหารมีการจัดหาและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน					
44	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย					
45	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการ ข้อมูลที่ทันสมัย					
46	ผู้บริหารจัดให้มีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
47	ผู้บริหารมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์
ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบ

ทุกข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
2	สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3	นักเรียนภายในสถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					
4	นักเรียนภายในสถานศึกษามีผลการสอบวัดความรู้ อยู่ในเกณฑ์ดี					
5	นักเรียนภายในสถานศึกษามีเกรดเฉลี่ยรวมกัน อยู่ในระดับดี					
6	นักเรียนภายในสถานศึกษาสามารถศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
7	นักเรียนภายในสถานศึกษาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	นักเรียนภายในสถานศึกษามีระเบียบวินัย					
9	นักเรียนภายในสถานศึกษารู้จักพัฒนาตนเอง					
10	นักเรียนภายในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน					
11	นักเรียนภายในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข					
12	นักเรียนภายในสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจของสถานศึกษาและผู้ปกครอง					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
13	ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร					
14	ครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน อยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนางานวิชาการ					
15	บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้					
16	บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง					
17	บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา						
18	สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
19	สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน					
20	สถานศึกษามีการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน					
21	สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา					
22	สถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนได้เมื่อเกิดปัญหา					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

	ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร				
1	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชา ภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากร อย่างทั่วถึง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยการกำหนด เป็น วัตถุประสงค์ พันธกิจ และนโยบายที่ชัดเจน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร						
6	ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ แบบแผน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการบังคับบัญชา สั่งการ เพื่อแก้ไข การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการประสานงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง สม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการควบคุมการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน ตลอดจนงานสำเร็จ เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบ แผน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
12	ผู้บริหารมีความสามารถทางการบริหารที่แสดงถึง ลักษณะการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

	ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
13	ผู้บริหารสามารถนำพาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ยับยั้ง หรือลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการและศิลปะในการสื่อสาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
20	ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมอบรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

	ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		26	ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสร้าง นวัตกรรมการศึกษา	1		
27	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรภายในสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
28	ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ให้กับสมาชิกใหม่ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ						
33	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการประมาณค่าใช้จ่ายที่มี วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน โดยอยู่ในรูปแบบ ของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินที่มีระยะเวลาการ ใช้จ่ายงบประมาณที่แน่นอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายงบประมาณ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรการศึกษาได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีการเตรียมงบประมาณ เพื่อการบริหาร สถานศึกษา อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
39	ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
40	ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณ ตามแผนที่วางไว้ อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 23 (ต่อ)

	ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
		ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
41	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใน สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เหมาะสมและถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารมีการจัดหาและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้พัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูล ที่ทันสมัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารจัดให้มีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และ มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1 สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2 สถานศึกษามีการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลจากการ แข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีผลการสอบวัดความรู้ อยู่ในเกณฑ์ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีเกรดเฉลี่ยรวมกันอยู่ใน ระดับดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถศึกษาต่อในระดับ สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7 บุคลากรครูภายในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
8 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านรู้จักพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิต ในสังคมได้อย่างเป็นสุข	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13 นักเรียนในสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจ ของสถานศึกษาและผู้ปกครอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา					
14 ผู้บริหารมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบ การบริหาร	0	1	1	0.67	ใช้ได้
15 ครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนา งานวิชาการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16 บุคลากรภายในสถานศึกษายอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17 บุคลากรภายในสถานศึกษาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงานของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18 บุคลากรภายในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะ ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา					
19 สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยความ ร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการ สถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20 สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21 สถานศึกษามีการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22 สถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายใน สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23 สถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ฉุกเฉินปัญหาเร่งด่วนได้เมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 25 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	30	0.985
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	30	0.926
รวมทั้งฉบับ	30	0.983



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายเกริกไกร แซ่เลี้ยว
วัน เดือน ปีเกิด	4 ธันวาคม 2538
สถานที่เกิด	อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	63 หมู่ 2 ตำบลกะทูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถานศึกษาบ้านโคกยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2562	การศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา