



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



พรสวรรค์ สุขพรม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF
SCHOOLS UNDER SONGKHLA 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 OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY
2021

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF
SCHOOLS UNDER SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2
ผู้วิจัย นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)
..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)
..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(1)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ผู้วิจัย	นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม ปีการศึกษา 2564
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 317 คน รวม 414 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยปัจจัยการบริหารด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ร้อยละ 51.50 ($R^2=.515$) มีสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{คะแนนดิบ } \hat{Y} = .952 + .427(X_1) + .306(X_3) + .115(X_4)$$

$$\text{คะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .392(X_1) + .346(X_3) + .135(X_4)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Independent Study Title	Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2
Researcher	Miss Ponsawun Sukprom Academic Year: 2021
Degree	Master of Education Program in Educational Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

The objectives of this study were aimed to: 1) Study the administrative factors of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, 2) Study the effectiveness of the schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, 3) Study the relationship between administrative factors and the effectiveness of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, and 4) Study the administrative factors that affecting the effectiveness of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in this study consisted of 97 school administrators and 317 teachers, a total of 414 people. The tool used in this study was a 5-level Rating Scale questionnaire with 60 items; with a confidence value at 0.976. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and Enter multiple regression coefficient. The results showed that:

1. The administrative factors of the school under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, overall and in each aspect, were at the highest level,
2. The effectiveness of the schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect, were at the highest level,
3. Administrative factors and the effectiveness of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 had a positive correlation at a high level with statistical significance at the .01 level,
4. Administrative factors affecting the effectiveness of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2: Management factors in terms of leadership factors, Organizational environment and culture factors, and Information technology factors could be affiliated and predicted to the effectiveness of schools under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 at 51.50% ($R^2 = .515$). There were equations in the form of raw scores and standard scores as follows:

(3)

Raw scores $\hat{Y} = .952 + .427(X_1) + .306(X_3) + .115(X_4)$

Standard scores $\hat{Z} = .392(X_1) + .346(X_3) + .135(X_4)$

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of School



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาที่ดี แนวทางที่ถูกต้องจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ อีกทั้งได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ ในการรวบรวมข้อมูล การจัดทำเอกสาร และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุทธิพงศ์ ภูวิชร์วานนท์ คณบดีคณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทย์ภรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งทำให้วิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิดด้านการบริหาร การศึกษาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญการ ดร.สุภาวดี ดวงจันทร์ และ ดร.ปัญญา ศรีลาร์ภักซ์ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่กรุณาสละเวลาช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพจนเครื่องมือในการทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ธุรการ ที่อำนวยความสะดวก เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เห็นความสำคัญ ของงานวิจัย ฉบับนี้ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กัลยาณมิตรทุกท่าน และสำคัญที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัว สุขพรหม ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจ ตลอดมา ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตา แต่ บิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ให้ความรัก ความหวังใย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรสวรรค์ สุขพรหม

พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	10
การบริหารงานของสถานศึกษา	24
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	29
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
แบบแผนการวิจัย	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	54
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผลการวิจัย	69
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	86
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	88
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ง การหาคุนภาพเครื่องมือ	104
ประวัติผู้วิจัย	112

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	15
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	52
3 แบบแผนการวิจัย	53
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	59
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน	60
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	61
7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	62
8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนก เป็นรายด้าน	63
9 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity)	64
10 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร	65
11 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	66
12 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	105
13 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	108
14 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2	111

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	24
3	โครงสร้างผู้บริหาร	44
4	กราฟแสดงจำนวนนักเรียน	45
5	ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2563	45



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 14)

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางของการจัดการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคมผ่านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับรู้การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และรองรับกับโครงสร้างประชากร บริบทการจัดการศึกษาของประเทศและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ในโลกศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย สาระของแผนฯ ที่มีความชัดเจน ครบถ้วนและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนเพื่อสร้างความตระหนักในความสำเร็จของแผนการศึกษาแห่งชาติการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 141)

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน เน้นการกระจายอำนาจซึ่งต้องอาศัยความสามารถจากผู้ร่วมงาน ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเสมอภาคอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบการบริหารงานจัดการ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลสำคัญที่ต้องใช้กระบวนการบริหารและวางแผนเพื่อส่งเสริมจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ของตนเอง โดยนำปัจจัยการบริหารด้านต่าง ๆ มาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตาม ความต้องการของหลักสูตรต่อไป

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ดี กล่าวคือ มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ทรรตนากร สงครินทร์, 2561: 2) สอดคล้องกับ ฌ์ฐชนก ชัยศรี (2555: 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหาร ที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา และตามหลักการ แนวคิดของรูปแบบประสิทธิผลองค์กรซึ่งในปัจจุบันจะใช้ประสิทธิผลองค์กรในรูปของพหุเกณฑ์ หรือ การบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972: 373 cited in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) โดยวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Mott เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเพื่อให้มีประสิทธิผลนั้นต้องใช้ปัจจัยการบริหารที่หลากหลาย จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ต่างต้องการบริหารงานของสถานศึกษาให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ เยาวเรศ บุขงงค์ (2553: 4-6) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยด้านลักษณะ

สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่ง ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2555: 96) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านนักเรียน ด้านผู้ปกครอง ด้านทรัพยากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านชุมชน ภู่มะลิ (2556: 7-8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 17) กล่าวว่าปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ด้านบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านบริหารงบประมาณ นอกจากนี้ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 145) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร และ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557: 3-4) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหาร ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู ปัจจัยด้านนักเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและสภาพบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ประกอบด้วย งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านหลักสูตร ประกอบด้วย งานวิชาการ และหลักสูตรของสถานศึกษา

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนภูมิ อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำ และอำเภอคลองหอยโข่ง มีสถานศึกษาให้บริการผู้เรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 127 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2562: 10) พบว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและการมีค่านิยมร่วมกันขององค์กรยังไม่เกิดความชัดเจน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์และการคิดไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณและนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านไม่คล่องเขียนไม่ได้ต่ำกว่าเป้าหมาย บุคลากรบางส่วนไม่ปรับเปลี่ยนเจตคติและบทบาทในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่มีจิตอาสาบริการขาดมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน ครูและบุคลากรขาดความรู้ทักษะประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งบุคลากรบางส่วนที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอก สื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ และได้เรียนรู้ไม่เท่ากัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2562: 13-16) ซึ่งภายใต้ปัจจัยดังกล่าวผู้บริหารจึงต้องบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างหลักประกันและความเชื่อมั่นแก่ชุมชน สังคม ผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา

จากประเด็นปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และอาจจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อให้ทุกภาคส่วนตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนสถานศึกษา 127 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,708 คน รวมประชากร ทั้งหมด 1,835 คน ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชกูร์วิเศษ, 2555: 52-53) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 317 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 414 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของ ขนาดสถานศึกษา และสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้อยู่ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร (X) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1)
- 2.1.2 ปัจจัยพัฒนาบุคลากร (X_2)
- 2.1.3 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3)
- 2.1.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Y) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)
- 2.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)
- 2.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)
- 2.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 ปัจจัยการบริหาร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ เยาวเรศ บุขงค์ (2553); ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2555); กรุณา ภู่มะลิ (2556); บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556); ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556); วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557); สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557); จตุรภัทร ประทุม (2559); เพชรรุ่ง สนั่นไท (2559); ภาวดี วิจิตรจันทร์ (2559); ยุวดี ประทุม (2559); อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559); วราภรณ์ พรหมนิล (2560) และประยงค์ ศรีโทมี (2561) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

- 3.1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ
- 3.1.2 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร

3.1.3 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

3.1.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972: 373 cited in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

4. ขอบเขตระยะเวลา

พฤษภาคม 2563 ถึง พฤศจิกายน 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ เยาวเรศ บุขงค์ (2553); ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2555); กรุณา ภูมะลี (2556); บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556); ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556); วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557); สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557); จตุรภัทร ประทุม (2559); เพชรรุ่ง สนั่นไท (2559); ภาวดี วิจิตรจันทร์ (2559); ยุวดี ประทุม (2559); อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559); วราภรณ์ พรหมนิล (2560) และประยงค์ ศรีโทมิ (2561) แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ

1.2 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร

1.3 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972: 373 cited in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

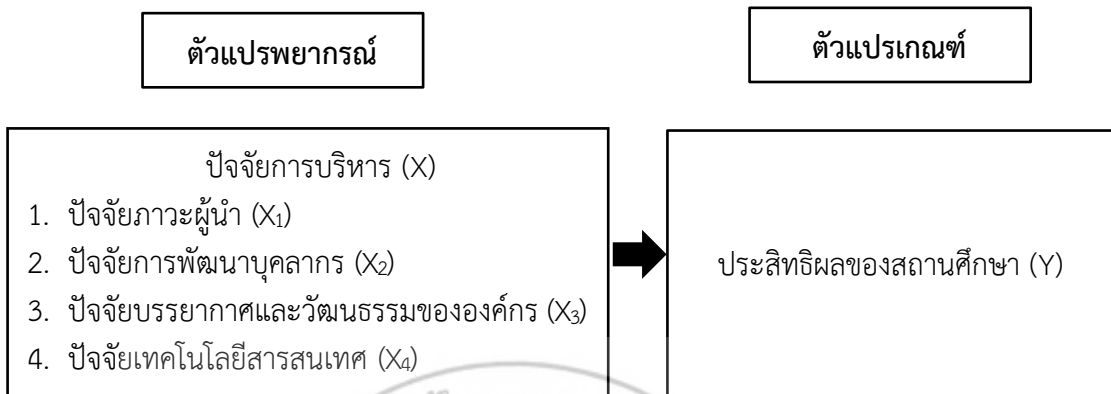
2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการบริหาร (Administrative Factors) หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership Factor) หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหาร ชี้นำ และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Factors) หมายถึง การดำเนินการกระตุ้น พัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

1.3 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (Atmosphere and Culture of The Organization Factors) หมายถึง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ภายในห้องเรียน และนอกห้องเรียน การปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรจนเกิดเป็นความเชื่อ และค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Factor) หมายถึง บุคคลในองค์กรรู้จักเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Effectiveness of School) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา

โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ได้แก่ สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

2.2 ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน (Positive Attitude) หมายถึง มีความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีทัศนคติทางบวก มีความรู้สึก และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับ และเคารพความเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Adaptability) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากลักษณะ การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร และการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problem) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบอาชีพหลักทางด้านจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่อยู่ในจังหวัดสงขลา เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนภูมิ อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำ และอำเภอคลองหอยโข่ง

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ประเภท จำแนกตามจำนวนนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ดังนี้

7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยเป็นสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาปัจจัยการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาในครั้งนี้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา และวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายปัจจัยการบริหาร
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา
2. การบริหารงานของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 หลักการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547: 9 อ้างถึงใน กาญจนา ไตรรัตน์, 2556: 19) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร เป็นทรัพยากรโดยทั่วไปขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ

สมยศ นาวิการ (2550: 23) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2551: 63) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็น

เพราะประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยในด้านธุรกิจ ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการจัดการว่า 6Ms คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) โดยเพิ่ม ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

อัชราภรณ์ มาตรา (2555: 7) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556: 5) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

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

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 6) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 5) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556: 7) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อุ้นทยา ผาผง (2556: 7) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ของโรงเรียนขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดควมมีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษามีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยไว้หลากหลาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา ดังนี้

เยาวเรศ บุษบงค์ (2553: 4-6) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหาร ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 1.1) บุคลิกภาพ
 - 1.2) แรงจูงใจของภาวะผู้นำ
- 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน
 - 2.1) การตัดสินใจ
 - 2.2) การติดต่อสื่อสาร
 - 2.3) การสร้างแรงจูงใจ
 - 2.4) การบริหารความขัดแย้ง
 - 2.5) การเป็นผู้นำทางวิชาการ

- 2.6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ
 - 3.1) ผู้นำแบบบงการ
 - 3.2) ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ
 - 3.3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 3.4) ผู้นำประเภทให้การสนับสนุน
- 4) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ประวัติศา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2555: 96) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านนักเรียน ด้านผู้ปกครอง ด้านทรัพยากร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านชุมชน

กรุณา ภู่มะลิ (2556: 7-8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยึดหลักตามแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย 5) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556: 17) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปัจจัยทางการบริหารที่ผู้วิจัยนำมาทำการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ด้านโครงสร้างของโรงเรียน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการจูงใจ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านบริหารงบประมาณ

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 145) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรตาม คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การบริหารตนเอง 4) การบริหารที่ยึดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบ

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557: 3-4) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้บริหาร และพฤติกรรมกรรมการบริหาร 2) ปัจจัยด้าน ครู ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู 3) ปัจจัยด้านนักเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและสภาพบรรยากาศ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร ประกอบด้วย งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ปัจจัยด้านหลักสูตร ประกอบด้วย งานวิชาการ และหลักสูตรของสถานศึกษา

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ทั่วโลกให้ความสำคัญแต่ประเทศไทยทำไม่สำเร็จ คือ

1) คุณภาพผู้สอน ปกติคนที่จะมีอาชีพสอนหนังสือจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดีหรือเป็นคนเรียนเก่ง โรงเรียนที่มีชื่อเสียงทั่วโลกทุกระดับจะพยายามคัดเลือกคนเก่งให้เป็นผู้สอน ในอดีต

ประเทศไทยเราใครจะเรียนครูต้องเป็นคนเก่งจึงจะเข้าเรียนได้ แต่ในระยะหลังนี้เราไม่สามารถดึงดูดให้คนเก่งมาเรียนครูได้ โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานหาคนเก่งมาเป็นครูยาก ทำให้มีส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเราโดยตลอด ในขณะที่ประเทศเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จมากในการดึงดูดคนเก่งมาสอนหนังสือ

2) หลักสูตรและระบบการเรียนการสอน กล่าวคือ หลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีระบบการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะการคิด การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแต่ปัญหาหลักของระบบการเรียนการสอนของไทย คือ การสอนให้ท่องจำ ขาดทักษะทางการคิดและวิเคราะห์ ทำให้ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

3) ผู้เรียน โดยสภาพคนเราเกิดมามีทักษะต่างกัน แต่ปรัชญาการศึกษาถือว่าคนเราทุกคนที่เกิดมาแล้วมีความสามารถทั้งสิ้น เป็นหน้าที่ของครอบครัวและโรงเรียนที่จะต้องค้นหาค้นคว้าว่าเด็กมีทักษะในด้านใด แล้วส่งเสริมให้เด็กมีโอกาสได้พัฒนาตามทักษะของตนให้เต็มความสามารถ เด็กทุกคนก็จะมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามความสามารถของตนได้ แต่ปัญหาหลักของเราก็คือเด็กจำนวนมากไม่มีโอกาสได้พัฒนาตามทักษะที่ตนถนัดทำให้กลายเป็นคนด้อยความสามารถ

4) ปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น ห้องสมุด ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ ฝึกงาน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์กีฬา และดนตรี เป็นต้น โรงเรียนที่มีปัจจัยส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนอย่างครบถ้วนทุกด้านจะช่วยให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง แต่โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจำนวนมากไม่สามารถจัดหาปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอนดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมทำให้การจัดการศึกษาไม่มีคุณภาพ

5) การจัดการการศึกษา ประเด็นนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งเรื่องการจัดให้มีผู้สอนทักษะ การจัดหางาน การขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่ปัญหาหลักของไทย คือ มีสถาบันการศึกษาจำนวนมากที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ และไม่ใส่ใจในการพัฒนาให้การศึกษาประสิทธิภาพ

จตุรภัทร ประทุม (2559: 102) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน สื่อนวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องาน

ภาวดี วิจิตรจันทร์ (2559: 54) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมขององค์กรความมุ่งมั่นของผู้บริหารหรือคุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี

เพชรรุ่ง สนั่นไท (2559: 127) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านผู้บริหาร ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วม

ยูวตี ประทุม (2559: 5-6) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้พบว่าปัจจัยการบริหาร ได้แก่

1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 1.2) การพัฒนาหลักสูตร 1.3) การจัดการเรียนการสอน 1.4) การพัฒนาครู 1.5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 1.6) การนิเทศ ติดตามและประเมินผล และ 7) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) ด้านวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน ได้แก่ 1.1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 1.2) การมอบอำนาจ 1.3) การตัดสินใจ 1.4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 1.5) ความไว้วางใจ 1.6) ความมีคุณภาพ 1.7) การยอมรับ 1.8) ความเอื้ออาทร 1.9) ความซื่อสัตย์ สุจริต และ 1.10) ความหลากหลายของบุคลากร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559: 5) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูโดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านลักษณะขององค์กร 4) ด้านลักษณะ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และ 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วารภรณ์ พรหมนิล (2560: 16) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการเรียนการสอน
 - 1.1) ด้านวิชาการ
 - 1.2) ด้านคุณภาพครูผู้สอน
 - 1.3) ด้านผู้เรียน
- 2) ด้านระบบบริหารจัดการ
 - 2.1) ด้านคุณภาพผู้บริหาร
 - 2.2) ด้านปัจจัยพื้นฐาน
 - 2.3) ด้านระบบบริหารจัดการ
 - 2.4) ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

ประยงค์ ศรีโทมี (2561: 7-8) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การติดต่อสื่อสาร
- 4) การจูงใจ
- 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- 6) โครงสร้างองค์การ

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 14 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 4) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถจะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวและการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ชนันดา โชติแดง (2550: 16 อ้างถึงใน บัญชา บำรุงรักษ์, 2561: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครู และกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงานบุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธร สุนทรายุทธ (2551: 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประหยัด สัสดี (2551: 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ความเป็นผู้นำหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ เพื่อตลใจจูงใจให้ผู้ตามดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ตามต่างกัน

กันยา เทพกัน (2553: 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership Factor) หมายถึง กระบวนการของผู้นำที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหาร ชี้นำ และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553: 18) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งนำบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สัมพันธ์ ธรนิตย์ (2553: 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้คนหรือผู้ร่วมงาน โดยที่ผู้นำพยายามที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวใจ เพื่อให้คนปฏิบัติตาม ทั้งที่ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติ ทั้งทางใจโดยการชื่นชมยินดีหรือเห็นชอบ โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำนี้ถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ แต่ละคนบุคคลที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าวใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

สุวรรณีย์ เขยสมบัติ (2554: 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการเพื่อความหมายให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนิศรา แสนจริง (2555: 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์การนั้นบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ โดยภาวะผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากความพยายามและการทำงานหนัก ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจของตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในเรื่องงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การเปลี่ยนแปลงหมายถึงรวมถึง หลักสูตรโครงสร้างองค์การและการบริหารต่าง ๆ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษามีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำองค์การ จะต้องมีความรู้ที่ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าการบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนยิ่งมีความสำคัญ เพราะจะเป็นผู้ที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

บรรพต รักราม (2555: 11) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานซึ่งทำให้

ผลการปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์กรทุกระบบ การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังจะสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555: 32) กล่าวว่า การพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึงวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบ ไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการ และจำเป็นที่แท้จริง

ชมพล ภูบาล (2556: 37-38) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
- 2) การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่
- 3) การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร
- 4) สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงานลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)
- 5) เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

สรุปได้ว่า ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Factors) หมายถึง การดำเนินการกระตุ้นพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552: 144) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนได้ดังนี้

- 1) จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- 2) จัดระบบการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมิน นิเทศภายในสถานศึกษาและการนิเทศ ภายนอก
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ความคิดเห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู การวัดสภาพความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สามารถพิจารณาได้จาก

7.1) บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น และมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามวัยและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

7.2) บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3) บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ ได้รับการสนองตอบด้านสวัสดิการ มีความสุขในการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555: 181) กล่าวว่า เป็นที่ตระหนักที่ดีว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่สำคัญนั้นนอกจาก “ผู้บริหาร” แล้วก็คือ “ครู” ที่จะต้องหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 118) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะ หรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555: 34) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทร และจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียนและการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

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

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556: 34) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 35) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่น และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ และทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556: 29) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟัง ความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผง (2556: 38) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยม

ในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออก และการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่มียึดติดกับโครงสร้างองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (Atmosphere and Culture of The Organization Factors) หมายถึง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรจนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555: 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์กรและผลสำเร็จ ขององค์กรที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่น คือ บรรยากาศองค์กร ถ้าหากบรรยากาศองค์กรไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้สูง

ลัดดา อ่ำสอาด (2555: 9-10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลมาจาก นอกโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1.1) เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อ การบริหารงานที่มีความคุ้มค่า และคุ้มค่า

1.2) สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของ กลุ่มผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคน ให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

1.3) การเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคล มีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมือง ที่มีอิทธิพลต่อองค์การทางการศึกษา

1.4) เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิต ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรม องค์กร และบรรยากาศ องค์กร

2.1) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

อย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยง และมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

2.2) บรรยากาศองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถานศึกษา บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีความเอื้อเพื่อเอื้อต่อกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน

2.4 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4.1 ความหมายของปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สิร์ราณี วสุภัทร (2551: 10) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดทำข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ เทคโนโลยีจึงเป็นวิธีการเพิ่มมูลค่าของสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: 7) ได้ให้ความหมาย ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 27) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ การเก็บ รวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสาร โทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

วิภาวี ศิริลักษณ์ (2557: 43) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาความคิดหลักการ ความรู้ระเบียบวินัย กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ ทั้งในสิ่งประดิษฐ์ และวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ (2558: 2) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในการประมวลผลสารสนเทศ ได้แก่ ไมโครคอมพิวเตอร์ เครื่องประมวลผลค่า และเครื่องที่สามารถประมวลผลได้โดยอัตโนมัติอื่น ๆ เครื่องสมองกลเหล่านี้เป็นนวัตกรรมของมนุษยชาติที่สร้างขึ้นมา เพื่อรวบรวม ผลิต สื่อสาร บันทึก เรียบเรียงใหม่ และแสดงผลประโยชน์จากสารสนเทศ

สรุปได้ว่า ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Factor) หมายถึง บุคคลในองค์กรรู้จักเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี

เพื่อการพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 43-44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามา มีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

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

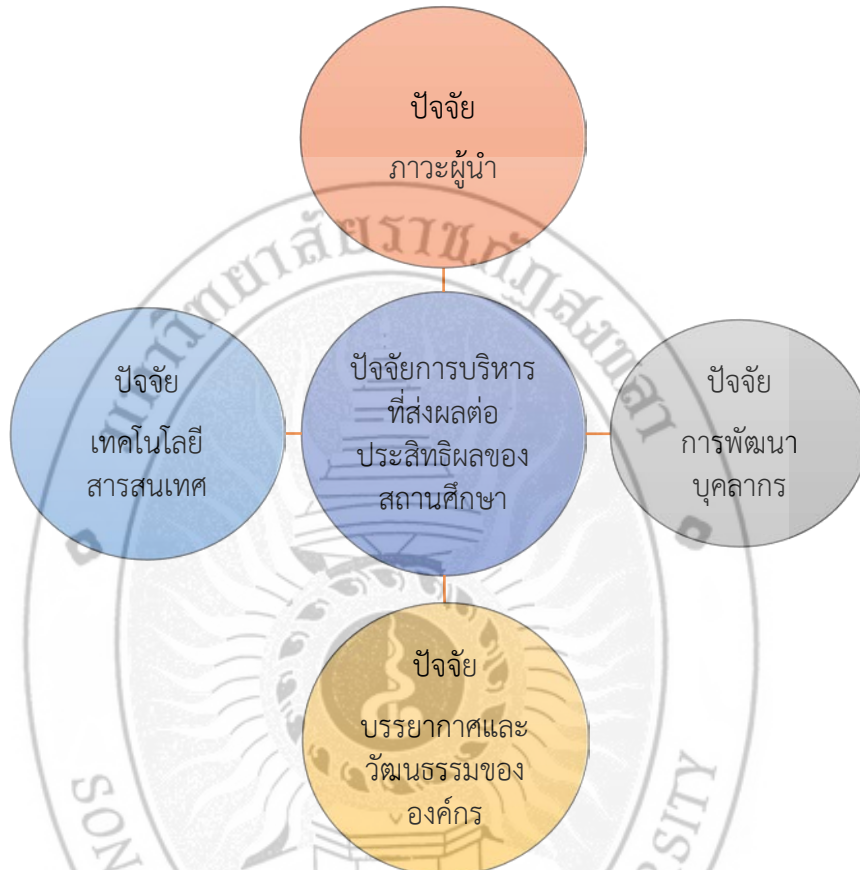
2) เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนินการติดตาม และประเมินผล ซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3) เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในเกือบทุกวงการ ทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอน กับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้ โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณ (2558: 54-61) กล่าวว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าข้อมูลบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านการบริหาร การวางแผนกำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม ฯลฯ องค์กรจึงหาทางเพื่อปรับปรุงระบบการจัดการแบบใหม่เข้ามาใช้แทนระบบเดิม ซึ่งเต็มไปด้วยแฟ้มข้อมูล กระดาษ เอกสารต่าง ๆ มากมาย อีกทั้งยังเปลืองพื้นที่ในการจัดเก็บอีกด้วย ดังนั้นเราจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจระบบงานก่อนปฏิบัติงานจริง เพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากมีประโยชน์มากในการบริหารงานแล้ว ยังมีโทษมหันต์หากมีผู้แอบนำสารสนเทศไปใช้ในทางไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายตามมา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อผลิตฐานข้อมูลไว้คอยสนับสนุนแก่องค์กร

สมชาย นำประเสริฐ (2558: 93-94) กล่าวว่า ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรนั้นประกอบด้วยเทคโนโลยีที่สนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ต่าง ๆ ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เดิม มาใช้สนับสนุนการจัดการความรู้ เป็นยุทธศาสตร์หนึ่ง ที่หลายองค์กรสนใจ เพราะไม่จำเป็นต้องลงทุนเพิ่มเติม ดังตัวอย่างของหน่วยงานวิจัยแห่งหนึ่ง ที่นำระบบไอทีเดิมใช้ในการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นขององค์กรได้โดยไม่ต้องลงทุนเพิ่มเติม และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ไม่ได้เป็นเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนอะไรมาก ดังนั้นจึงทำให้การจัดการและการใช้งานทำได้ง่าย

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ และใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด



ภาพ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การบริหารงานของสถานศึกษา

1. ความหมายการบริหารสถานศึกษา

Good (1973 อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556: 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้น นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

ถวิล เกษสุพรรณ (2552: 32) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา ซึ่งบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิก

มนตรีพิทย ทรงแทงพิศาล (2552: 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการ ส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552: 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์ร่วมกับกลุ่มบุคคลและชุมชน ในท้องถิ่นเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกทุกคน ในสังคม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

ณัฐภา พวงจันทร์ (2553: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหารจัดการ การพัฒนา วางแผนและปรับปรุงวิธีการ บริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับสถานศึกษา สู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญ ด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน ให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สมเดช สรวันดี (2553: 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และ ศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ ความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของ สถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดทั้ง จรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555: 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดย กระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคม ที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

เนาวรัตน์ เกตุสุวรรณ (2556: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีในตัว บุคคลนั้น

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหาร สถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษาตาม บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชน และผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัด การศึกษา

อุณหยา ผาผง (2556: 13-14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม เป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับคณะครูดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. หลักการบริหารงานของสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าจะให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่ง ขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 14) คือ งานการบริหารงานวิชาการ งานการบริหารงานงบประมาณ งานการบริหารงานบุคคล และงานการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายและภารกิจ 17 งาน ดังนี้

ท้องถิ่น

1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร

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 ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายและภารกิจ 22 งาน ดังนี้
- 2.1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 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 หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
 - 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) ด้านการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายและภารกิจ 20 งาน ดังนี้
- 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 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น
- 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป มีขอบข่ายและภารกิจ 21 งาน ดังนี้
- 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 นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15) การทัศนศึกษา
- 4.16) งานกิจการนักเรียน
- 4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแผน ที่วางไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามขอบข่ายหรือภารกิจสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

Dessler (1986: 68-69 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยี่ขอ, 2551: 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา

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

Scheerens and Bosker (1997 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 171) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จ ความมีภาวะผู้นำทางการศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร หลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียนและในห้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลที่ดี เวลาเพื่อการ เรียนรู้ที่เหมาะสม การเตรียมการสอนอย่างดี การส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ รูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่ ข้อมูลย้อนกลับ และการกระตุ้นจิตใจ

Hoy and Miskel (2001: 379) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่บรรลุตาม เป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

นพwana วิภักดิ์ (2551: 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดี รวมทั้งสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ ตลอดจนจนถึงการแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือ สถานศึกษา ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

วิโรจน์ ยี่ขอ (2551: 36) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้ง

ภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

ชนิด ทองอาจ (2553: 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประชุม รอดประเสริฐ (2553: 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

เรียม สุขกล้า (2553: 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

พิมพ์ชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553: 39) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

งามตา ชานีวรรณ (2553: 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณารถ แสงมณี (2553: 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

พิมพ์พรรณ สุริโย (2554: 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

สุนิต สุระสังข์ (2554: 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะทำให้ผู้รับบริการทั้ง

ภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรทุกคน มีความสุข หรือมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555: 203) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ณัฐชนก ชัยศรี (2555: 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา

เพ็ญประภา สาริภา (2556: 46) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้รักการอ่าน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ พรหมกอง (2558: 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งระบบ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบนั่นเอง

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559: 74) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาทัศนคติของนักเรียนให้เป็นทางบวกต่อสถานศึกษา ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบเป็นสภาพความสำเร็จของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถทำหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Effectiveness of School) หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Katz and Kahn (2003: 42) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้ว ยังหมายถึง

เป้าหมายขององค์การการวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการการวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ดังได้กล่าวแล้วว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กร คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดทรัพยากร ในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรคน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Steers and Porter (2005: 196 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560: 25) ได้จำแนกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ลักษณะขององค์กร ลักษณะของโครงสร้างองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์กรตลอดจนขนาดขององค์กร ซึ่งในลักษณะขององค์กรนั้นมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นระดับความมากน้อยของอำนาจที่กระจายให้ไปตามชั้นการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์กรความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) หมายถึง การบางส่วนของงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง หรือเฉพาะที่การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้ผลงานเขามีส่วนร่วมกิจกรรม หรือรับผิดชอบเป้าหมายได้สูงขึ้น

1.2) ความเป็นทางการ (Span of Control) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการขององค์กร ซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนงาน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อควรตระหนักว่าการที่องค์กรมีความเป็นทางการมากเท่าไรจะกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารมักยึดติดระเบียบแบบแผนตามตัวหนังสือ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมใหม่ ๆ หรือที่ปรับให้เข้ากับสภาพปัญหาการจำกัดลงในวงแคบ ทุกอย่างต้องปฏิบัติตามระเบียบในบางครั้งจึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับพฤติกรรมหรือแนวการปฏิบัติ

1.3) จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีความเหมาะสมในสัดส่วนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานกลุ่ม

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาดเศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลขององค์กรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1) ความสามารถในการคาดคะเน และสภาวะของสภาพแวดล้อม

2.2) ความมีเหตุผลของการกระทำขององค์การ คือ องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอกบทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม และปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้าได้กับภาวะ

3) ลักษณะของบุคคลในองค์กรพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น ๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำองค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นมีพฤติกรรม 3 ประการ ที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์กรเพื่อองค์กรจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้ คือ

3.1) ความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรคน โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองต่อความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2) องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาทงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

3.3) องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงพอ แต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พรรณนาลักษณะงาน (Job Description) เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะกระทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่เป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผล ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุผลถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน

วรรณกร แสงมณี (2553: 92) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กรนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถรวมมยุบจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป

การตี อนันต์นาวิ (2555: 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงาน ในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังถ้าผลของงานบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555: 235-236) กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันเป็นไปตามการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการบริหาร จากการมุ่งคำนึงถึงแต่การบรรลุเป้าหมายอันเป็นการบริหารที่มุ่งความมีประสิทธิภาพของปัจจัยป้อนออกเป็นหลัก ได้เปลี่ยนเป็นการบริหารที่มุ่งความมีประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก ความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎี เป็นแนวทาง

ต้องอาศัยความทุ่มเท พยายามในทุกด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยมุ่งความมีประสิทธิผลขององค์กรทั้งระบบ โดยใช้หลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

Hoy and Miskel (2001: 301-302) กล่าวว่า ในการดำเนินงานวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาอาจจะใช้การประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งระดับความรู้ ความเข้าใจ และอารมณ์ สถานศึกษาต้องยึดมั่นในความเป็นเลิศทางวิชาการโดยไม่ควรละเลยด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลด้วย ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นแนวคิดแบบไดนามิกที่มีหลายมิติและมีข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมหลายประการ ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับผู้ปกครองที่ให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในชีวิต ผู้ปกครองบางคนอาจจะวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาผ่านมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาการตามมาตรฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ

Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของโรงเรียน ออกเป็น 4 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียงอาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

2) ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน (Positive Attitude) หมายถึง มีความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีทัศนคติทางบวก มีความรู้สึก และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับ และเคารพความเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Adaptability) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะ การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการ

ของตนเอง ความกระตือรือร้น ของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุง หรือพัฒนาสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problem) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Robbins (2005: 258) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ สามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทางดังนี้

1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การ หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goal) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าวิธีการ (Means) ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ คือ

1.1) องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (Ultimate Goals)

1.2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน

1.3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป

1.4) เป็นเป้าหมายที่มีความเห็น สอดคล้องกัน

1.5) วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายองค์การที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางเชิงระบบเป็นไปตามความหมายขององค์การว่าองค์การเป็นระบบ (Systems) ต้องการปัจจัย (Inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (Process) และมีผลผลิต (Outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากรการรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (Means) มากกว่าที่ผล (Ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือ ไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3) แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (The Strategic-Constituencies Approach) แนวทางการแข่งขันเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การแนวใหม่ฐานคติ (Assumption) ของแนวทางนี้ พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อม ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การ ให้มีความอยู่รอดความหมายของประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายใน

ระบบแต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4) แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (The Competing-Values Approach) แนวทางการแข่งขันคุณค่าเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การฐานคติของแนวคิดนี้คือ ประสิทธิภาพขององค์การจะมีความเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยมความชอบและความสนใจของผู้ประเมิน จึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การแนวทางนี้ โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิภาพขององค์การ และต้องใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขัน เพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิภาพที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ การเลือกรูปแบบประสิทธิภาพขององค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง

Halton (2001: 267) กล่าวว่า ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ

- 1) การมีจุดหมายร่วม
 - 1.1) มีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม
 - 1.2) มีจุดหมายชัดเจน
 - 1.3) มีภาวะผู้นำทางการสอน
- 2) เน้นการเรียนรู้
 - 2.1) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ
 - 2.2) มีความคาดหวังสูง
 - 2.3) มีการพัฒนาครู
 - 2.4) เน้นการสอนและหลักสูตร
- 3) มีบรรยากาศการเรียนรู้
 - 3.1) ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน
 - 3.2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 3.3) การยอมรับ
 - 3.4) พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน
 - 3.5) การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

Hall (2003: 249) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพที่ทุกสถานศึกษาควรมีไว้ 9 ลักษณะ ดังนี้

- 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
- 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
- 3) มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
- 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
- 5) เน้นการเรียนรู้
- 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
- 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน

- 8) มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
- 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Mortimore (2001: 231) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ 12 ตัว ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) การมีส่วนร่วมของหัวหน้าฝ่าย
- 3) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน การพัฒนาและการตัดสินใจ
- 4) ความสามัคคีของคณะครู
- 5) เน้นการเรียนรู้
- 6) การสอนที่ท้าทาย
- 7) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน
- 8) เน้นการเรียนการสอน
- 9) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- 10) การบันทึกข้อมูลเพื่อการวางแผนและการประเมินผล
- 11) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับวิถีชีวิตในโรงเรียน
- 12) มีบรรยากาศทางบวก

Pennings and Goodman (2003: 160) ได้จัดกลุ่มปัจจัยที่แสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการ ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้าง
 - 1.1) มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
 - 1.2) มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู
 - 1.3) มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ
 - 1.4) มีการพัฒนาครู
 - 1.5) มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง
 - 1.6) มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง
 - 1.7) มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด
 - 1.8) มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น
- 2) ด้านกระบวนการ
 - 2.1) มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2) มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม
 - 2.3) มีสำนักชุมชน
 - 2.4) มีจุดหมายที่ชัดเจน
 - 2.5) มีระเบียบและวินัย
 - 2.6) มีความคาดหวังร่วมกันสูง

Hannan and Freeman (2004: 109) กล่าวว่า ปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ 4 ข้อ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหาร
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
- 3) มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น

4) มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกกับนักเรียน

Caldwell and Spinks (2004: 108) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

- 1) ด้านหลักสูตร
 - 1.1) สถานศึกษามีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
 - 1.2) สถานศึกษามีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุล และเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

1.3) สถานศึกษามีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

1.4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2) ด้านการตัดสินใจ

2.1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของสถานศึกษาในระดับสูง

2.2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

2.3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3) ด้านทรัพยากร

3.1) สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

ประสิทธิภาพ

4) ด้านภาวะผู้นำมีผู้บริหารที่

4.1) สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4.2) จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

4.3) ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4.4) ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู

4.5) กระตุ้นให้คณะครูมีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ

4.6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง

4.7) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน

4.8) มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

4.9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4.10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

4.11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5) ด้านบรรยากาศ

5.1) สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ
 5.2) ผู้บริหารสถานศึกษาครูนักเรียนแสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา

5.3) สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ต้นตั้น และทำทหายต่อครูและนักเรียน

5.4) มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

5.5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน

5.6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี

5.7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน

5.8) ผู้บริหารครูและนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง

5.9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจระดับสูง

5.10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น

5.11) จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

5.12) มีความเป็นระเบียบวินัยในสถานศึกษา

5.13) ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสเล็กน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับวินัยของนักเรียน

5.14) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ

5.15) อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ

5.16) อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ

5.17) ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง

5.18) ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง

5.19) อัตราการขาดงานของครูต่ำ

5.20) การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6) ด้านผลลัพธ์

6.1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ

6.2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง

6.3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2552: 6) กล่าวว่า แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน

ไว้ดังนี้

- 1) หลักนิติบัญญัติ
- 2) หลักการมีส่วนร่วม
- 3) หลักความเป็นกลางทางการเมือง
- 4) หลักความเป็นมืออาชีพ
- 5) หลักความมีอิสระในการบริหารจัดการ
- 6) หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

เรณู คุปต์ชเรีเยอร์ (2552: 6) กล่าวว่า แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนไว้
ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
- 5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ
- 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 8) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร
- 9) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 10) ด้านหลักสูตรสถานศึกษา
- 11) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 12) ด้านการนิเทศภายใน

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2555: 16-17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจาก
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสามารถพัฒนา
ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากที่กล่าวมาประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จาก
ปัจจัยป่งชี้ ดังนี้

- 1) สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นการจัดการเรียนการสอน
อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดทัศนคติทางบวก เป็นการจัดการศึกษาด้วยคุณธรรม
จริยธรรม วินัย ให้นักเรียนพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) พัฒนาหรือสร้างความร่วมมือของบุคลากรของโรงเรียนร่วมกัน ทำหน้าที่ในการจัด
การเรียนการสอนให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์เป็นการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่นของโรงเรียน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาของโรงเรียนให้ประสบ
ผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรในสถานศึกษาวางแผนกำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจน
มีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนอง
ความต้องการของชุมชน

การศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972: 373 cited
in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)
หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ได้แก่
สถานศึกษานั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง สถานศึกษา

ที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียงอาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น

2) ด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน (Positive Attitude) หมายถึง มีความคิดเห็นเท่าที่ความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีทัศนคติทางบวก มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับ และเคารพความเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Adaptability) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากลักษณะ การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียน การสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problem) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

1. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

1.1 ประวัติสำนักงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จัดตั้งตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 34 (1) และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามข้อ 3 และข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 6 รวมทั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 185 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอนครโท อำเภอควนเนียง อำเภอบางกล่ำ และอำเภอคลองหอยโข่ง มีโรงเรียนในสังกัด 127 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2562: 10)

1.2 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563: 43-44)

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
 - 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
 - 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
 - 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 กลุ่ม 1 หน่วยงาน ดังนี้
- 1) กลุ่มอำนวยการ
 - 2) กลุ่มนโยบายและแผน
 - 3) 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร
- 9) กลุ่มกฎหมายและคดี
- 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

1.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

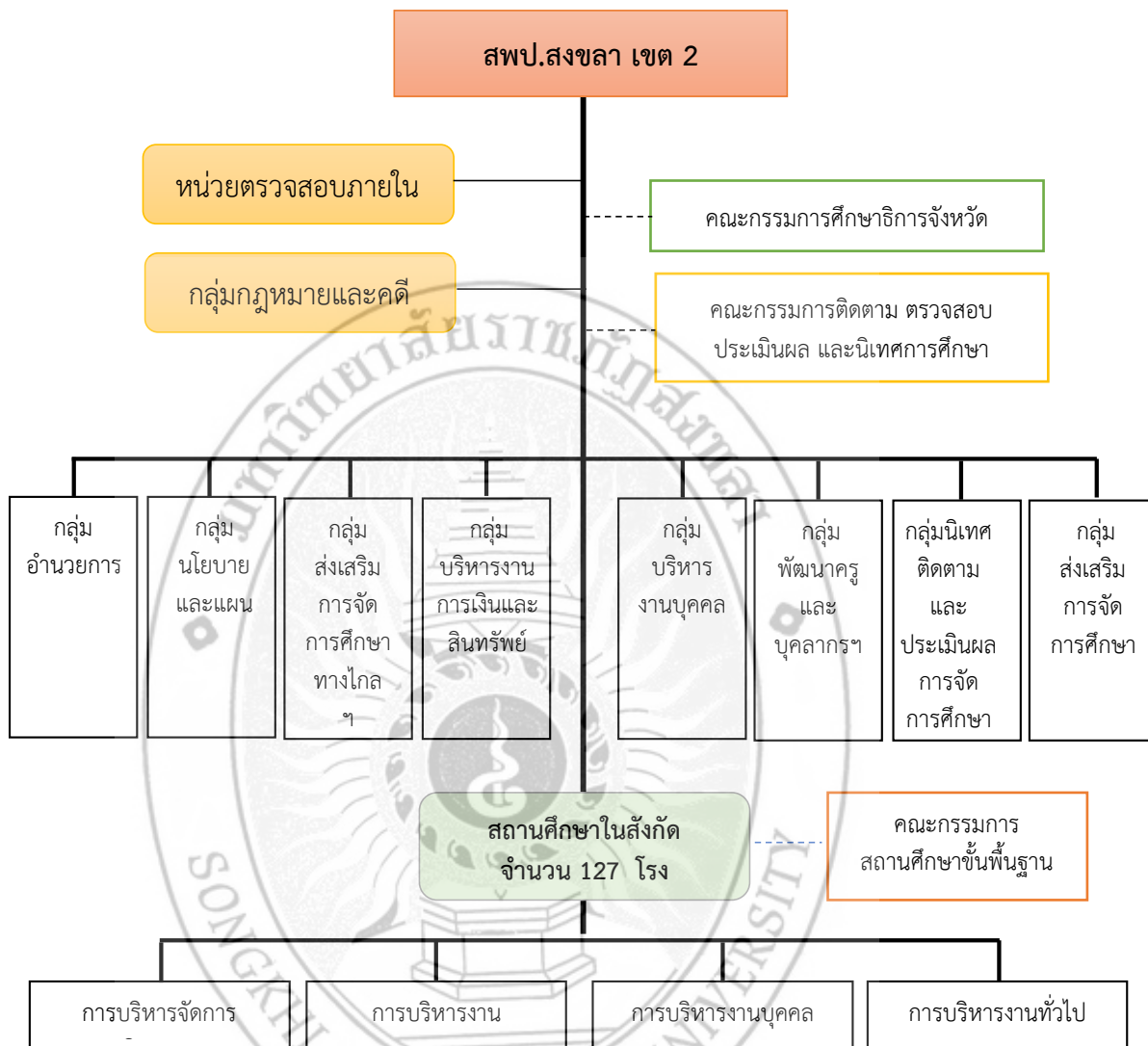
1.4 พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในระดับสากล
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน
- 3) พัฒนาระบบการให้บริการการศึกษา เน้นการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
- 5) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่ง มุ่งเน้นให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำสู่การปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 เป้าประสงค์ (Goals)

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด
- 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มุ่งองค์ความรู้ที่ทันสมัย ภายใต้อุดมการณ์ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อเครือข่ายสถานศึกษาและสถานศึกษา
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยบูรณาการกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

1.6 โครงสร้างผู้บริหาร

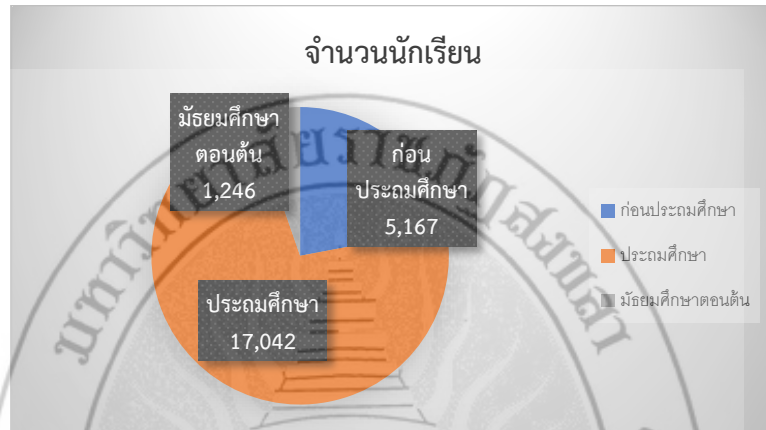


ภาพ 3 โครงสร้างผู้บริหาร

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563.

2. จำนวนนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จำนวนนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 จำแนกตามก่อนประถมศึกษา มีจำนวน 5,167 คน ระดับประถมศึกษา มีจำนวน 17,042 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 1,246 คน



ภาพ 4 กราฟแสดงจำนวนนักเรียน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563.

ชั้น/เพศ	ชาย	หญิง	รวม	ห้องเรียน
อนุบาล 1	301	260	561	53
อนุบาล 2	1,059	972	2,031	134
อนุบาล 3	1,358	1,217	2,575	146
รวมอนุบาล	2,718	2,449	5,167	333
ประถมศึกษาปีที่ 1	1,571	1,396	2,967	151
ประถมศึกษาปีที่ 2	1,459	1,389	2,848	150
ประถมศึกษาปีที่ 3	1,528	1,385	2,613	150
ประถมศึกษาปีที่ 4	1,531	1,251	2,782	148
ประถมศึกษาปีที่ 5	1,411	1,310	2,721	145
ประถมศึกษาปีที่ 6	1,505	1,306	2,811	147
รวมประถมศึกษา	9,005	8,037	17,042	891
มัธยมศึกษาปีที่ 1	272	215	487	20
มัธยมศึกษาปีที่ 2	238	154	392	19
มัธยมศึกษาปีที่ 3	181	186	367	19
รวมมัธยมศึกษาต้น	691	555	1,246	58
รวมทั้งหมด	12,414	11,041	23,455	1,282

ภาพ 5 ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2563

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563.

สรุปได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลเป็นองค์กรชั้นนำด้านการศึกษา พัฒนาระบบการให้บริการ การศึกษา เน้นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย ภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กษมาพร ทองเอื้อ (2555: 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล 0.73 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าระดับอิทธิพล 0.18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าระดับอิทธิพล 0.10 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอุณา ภู่มะลิ (2556: 152) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.486 รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.197 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.156 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.150 และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.046

จตุรภัทร ประทุม (2559: 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557: 360) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชดาพร ชื่นนุกข์ม (2557: 87-88) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560: 216-222) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับ ปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบาย สู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ประยงค์ ศรีโหม่ (2561: 175-189) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) 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) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนรายด้าน พบว่า ยังมีปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_6) ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน (Y_2) ได้และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้านความพึงพอใจของครู (Y_3) ได้ และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรการเรียนการสอน

ประภาช จิตรรักศิลป์ (2561: 169-171) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 1.749 + 0.286 X_8 + 0.114 X_4 + 0.094 X_1 + 0.076 X_5$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.435 ZX_8 + 0.172 ZX_4 + 0.130 ZX_1 + 0.105 ZX_5$

วิมาลย์ ลีทอง (2563: 169) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์

ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ .277 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .244 ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .213 และสุดท้าย คือปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .38080$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y' = .483 + .232X_6 + .207X_4 + .258X_2 + .193X_3$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z'y = .224Z_6 + .213Z_4 + .277Z_2 + .189Z_3$

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Purkey and Smith (1993 อ้างถึงใน ราตรี สอนดี, 2559: 107) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 517 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย ตัวแปรด้านการจัดองค์การและโครงสร้างการบริหาร คือ 1) ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (School site autonomy) 2) ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong leadership) 3) การมีความมั่นคงของทีมงาน (Staff stability) 4) การวางแผนและการกำหนดเป้าประสงค์ในโครงการบริหารชัดเจน (Planned and purposeful secondary program) 5) การเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร (School-wide staff development) 6) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Parent involvement and support) 7) การสนับสนุนจากชุมชน (District support) 8) ชุมชนยอมรับความสำเร็จด้านวิชาการ (School-wide and public recognition of academic success) 9) การเพิ่มเวลาการเรียนการสอน (Maximized learning time) และตัวแปรด้านกระบวนการ คือ 1) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ (Collaborative planning and goal collegial relationship) 2) การรับฟังความคิดเห็นของชุมชน (A school-wide sense of community) 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง (Clear goals and high expectation) 4) การปรับปรุงห้องเรียนและวินัยในห้องเรียน (Improved and discipline)

Kijai (1987: 314) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

McCarthy (1998: 46-51) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) คือ มีปัจจัย

จูงใจและปัจจัยค้ำจุน และยังพบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ แตกต่างกัน

Witzell (1990: 51) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการสร้างคณะประสานงานตามแผนงาน การมีประสิทธิผลเป้าหมายการสำรวจรูปในทรัพยากร พบว่า การทำงานจะมีประสิทธิผลดีขึ้นต่อเมื่อ การสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มหรือองค์การต่าง ๆ

Sammons and Mortimore (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผล ของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพมีเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ตึงแน่นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวกมีระบบการติดตาม ความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่าง บ้านกับโรงเรียน และมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Moseley (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูรี โดยจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพเป็น 7 ตัว คือ 1) การวัดและประเมิน ความเสมอภาค 2) จำนวนนักเรียนที่ได้รับการบริการอาหารกลางวัน 3) อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน 4) อัตราครูด่อนักเรียน 5) อัตราใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อจำนวนนักเรียน 6) ความหนาแน่นของประชากร ในเขตชุมชน 7) อัตราเสียภาษีและการวัดประวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดจากนักเรียนนักเรียน เกรด 3, 6 และเกรด 10 โดยใช้แบบวัดผลผลการเรียนรู้ของรัฐบาล ทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้ว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิภาพผลของโรงเรียนพบว่าไม่มีความแตกต่าง

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีปัจจัยที่หลากหลาย ได้แก่ ปัจจัยภาวะ ผู้นำ ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยทรัพยากร และปัจจัยการเรียนการสอน เป็นต้น ปัจจัยการบริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนสถานศึกษา 127 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,708 คน รวมประชากร ทั้งหมด 1,835 คน ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (นคร เสรีรักษ์ และภรณี ติราชฎร์วิเศษ, 2555: 52-53) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 317 คน รวม กลุ่มตัวอย่าง 414 คน

2.3 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

2.4 สุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละโรงเรียน โดยวิธีจับสลากตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แสดงรายละเอียด ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
รร. ขนาดเล็ก	55	55	431	486	42	80	122
รร. ขนาดกลาง	67	67	1,080	1,147	51	200	251
รร. ขนาดใหญ่	5	5	197	202	4	37	41
รวม	127	127	1,708	1,835	97	317	414

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2563. (ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 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 3

ตาราง 3 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 414 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 414 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 2	ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 414 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน
4	เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 414 คน	แบบสอบถาม	การถดถอย พหุคูณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
 ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และ 4) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณาความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปัจจัยการบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สิทธิ ธีรสรณ์, 2552: 141-142) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 จำนวน 60 ข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องผ่านเกณฑ์ 0.80 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73) ซึ่งแบบสอบถามที่ได้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 414 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืน และกำหนดรับคืนตามวันเวลาดังหมายด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561: 70-71)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	การบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	การบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	การบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	การบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	การบริหาร/ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549: 169-171)

ค่า $r=0.81-1.00$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่า $r=0.61-0.80$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า $r=0.41-0.60$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r=0.20-0.40$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า $r=0.01-0.20$	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่า $r=0$	หมายความว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
หาก ค่า $r(+)$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หาก ค่า $r(-)$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

1.4 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

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

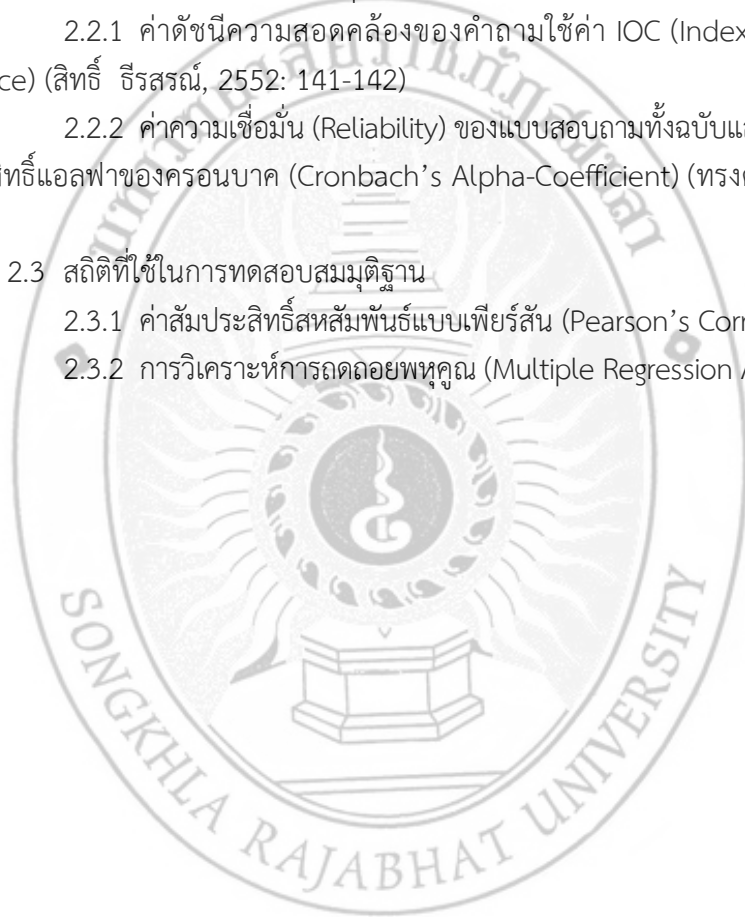
2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2552: 141-142)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

2.3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล

X	แทน	ปัจจัยการบริหาร
X ₁	แทน	ปัจจัยภาวะผู้นำ
X ₂	แทน	ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร
X ₃	แทน	ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
X ₄	แทน	ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y ₃	แทน	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y ₄	แทน	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
Std.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error of the Estimate)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ (R Square)
R ² -Adjust	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ และขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	97	23.43
ครูผู้สอน	317	76.57
รวม	414	100.00
เพศ		
ชาย	143	34.54
หญิง	271	65.46
รวม	414	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	122	29.47
ขนาดกลาง	251	60.63
ขนาดใหญ่	41	9.90
รวม	414	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 414 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 76.57 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.46 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยภาวะผู้นำ	4.83	0.28	มากที่สุด
2. ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร	4.72	0.36	มากที่สุด
3. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	4.67	0.35	มากที่สุด
4. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.76	0.36	มากที่สุด
ภาพรวม	4.75	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.28) ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.36) ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.36) และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูง	4.70	0.39	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.77	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.67	0.40	มากที่สุด
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.74	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	4.73	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถใน
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.37) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.33) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.39) และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตาราง 7

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (n = 414)

ตัวแปร	ปัจจัยการบริหาร (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)
ปัจจัยการบริหาร	-	.690**
ประสิทธิผลของสถานศึกษา	.690**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า $r = .690$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน (n = 414)

ตัวแปร	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₂)	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y ₄)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)
ปัจจัยภาวะผู้นำ (X ₁)	.691**	.739**	.612**	.271**	.652**
ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (X ₂)	.528**	.491**	.475**	.180**	.469**
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X ₃)	.656**	.560**	.662**	.340**	.631**
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)	.540**	.558**	.534**	.258**	.536**
ปัจจัยการบริหาร(X)	.728**	.704**	.690**	.320**	.690**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีค่า $(r_{XY}) = .690$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันระดับสูง เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา $(r_{X_1Y}) = .652$ ปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา $(r_{X_3Y}) = .631$ ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลของสถานศึกษา $(r_{X_4Y}) = .536$ และปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา $(r_{X_2Y}) = .469$ โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก เรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปต่ำ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับสูง ค่า $(r_{X_1Y_2}) = .739$ ปัจจัยภาวะ

ผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางบวก อยู่ในระดับสูง ค่า $(r_{X_1Y_1}) = .691$ และปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ค่า $(r_{X_3Y_3}) = .662$ และค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ค่า $(r_{X_2Y_4}) = .180$

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 9-10

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity) จากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพหุคูณ โดยพิจารณาตามเกณฑ์กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 (Hair, et al, 2009 อ้างถึงใน อรพนิดา จรัสธนวรรณ, 2560: 84) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1)	.516	1.939
ปัจจัยการพัฒนาคณาจารย์ (X_2)	.489	2.046
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3)	.416	2.403
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	.555	1.800

จากตาราง 9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ Tolerance มีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ไม่เกิน 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณ (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอย ไว้ 2 ข้อ คือ 1) กลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่ต่ำกว่า 100 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนประมาณ 10-20 คน ต่อจำนวนตัวแปรต้น 1 ตัวแปร (Hair et al, 2010 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553: 161) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 414 คน ซึ่งมีขนาดมากเพียงพอและเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

3. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรพยากรณ์ต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือที่เรียกว่าการไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่า มีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6-4.0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0-1.4 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto-correlation หรือตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 281) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร

R	R ²	Adjust R ²	Std.Error	Durbin-Watson
.718	.515	.511	.215	2.008

จากตาราง 10 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวเกณฑ์ พบว่ามีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.008 แสดงว่าตัวแปรไม่มีค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 11

ตาราง 11 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (n = 414)

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.E.	Beta		
ปัจจัยภาวะผู้นำ (X ₁)	.427	.052	.392	8.182	.000**
ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (X ₂)	-0.57	.042	-.066	-1.349	.178
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กร (X ₃)	.306	.047	.346	6.478	.000**
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)	.115	.039	.135	2.936	.004**
F-Value =108.714, R =.718, R² =.515, R² -adjusted =.511, Std.E. =.215, a = .952					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X₁) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X₃) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₄) เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ร่วมกันได้ร้อยละ 51.50 (R² = .515) โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำ (B = .427) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (B = .306) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (B = .115)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (Y) และตัวแปรพยากรณ์ (X₁), (X₃), (X₄) มีค่าเท่ากับ .718 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .215

สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .952 + .427(X_1) + .306(X_3) + .115(X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ แสดงว่าปัจจัยการบริหารด้านปัจจัยภาวะผู้นำ (X₁) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .427 หน่วย ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X₃) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .306 หน่วย และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₄) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .115 หน่วย

สมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .392(X_1) + .346(X_3) + .135(X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .392 หน่วย ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .346 หน่วย และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเพิ่มขึ้น .135 หน่วย



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูผู้สอน จำนวน 317 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 414 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และการสุ่ม อย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพ ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร 3) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร และ 4) ปัจจัยเทคโนโลยี ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพหุคูณแบบ Enter ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.83$) ด้านปัจจัย

เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.76$) ด้านปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.72$) และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

2. การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.77$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.70$) และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีค่า $r = .690$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) เป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ร่วมกันได้ร้อยละ 51.50 ($R^2 = .515$) ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) และเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{คะแนนดิบ } \hat{Y} = .952 + .427(X_1) + .306(X_3) + .115(X_4)$$

$$\text{คะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = .392(X_1) + .346(X_3) + .135(X_4)$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านปัจจัยการพัฒนา

บุคลากร และด้านปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีปัจจัยการบริหารที่ดี มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสามารถบริหารจัดการระบบงานของสถานศึกษาได้เต็มความสามารถ ถ่ายทอดแนวคิด การปฏิบัติที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสถานศึกษาที่มีการจัดระบบงานที่ดี มีบุคลากรมีอาชีพในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพ สถานศึกษาที่ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้การพัฒนาบริหารงานขององค์กรไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บริษัท สภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนจึงมีความสำคัญในการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างสูงสุดและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2551: 63) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัย สอดคล้องกับ ยุทธศักดิ์ไชยสีหา (2556: 145) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร ชื่นนุกข์ม (2557: 87-88) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเกิดผลสำเร็จเนื่องมาจากปัจจัยการบริหารที่ดี สถานศึกษามีเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนดำเนินการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยการประสานงานของบุคลากรทั้งภายในและ

ภายนอกสถานศึกษา มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เกิดงานที่มีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพิชญา จงเกียรติกาญจน์ (2553: 39) กล่าวว่า ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559: 74) กล่าวว่า การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาทัศนคติของนักเรียนให้เป็นทางบวก ต่อสถานศึกษา ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบเป็นสภาพความสำเร็จของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถทำหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559: 100) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กำหนดว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ทรรตนากร สงครินทร์, 2561: 2) ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษา ดังที่ Mott (1972: 373 cited in Hoy and Miskel, 2001: 305-306) วัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับสูง ค่า $(r_{X_1Y_2}) =$

.739 อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ จะมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถโน้มน้าว จูงใจ และเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนให้เกิดความศรัทธา เชื่อมั่น และเกิดเป็นพฤติกรรมแบบอย่างที่นักเรียนพึงปฏิบัติตาม เช่น การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุมีผล มีทัศนคติทางบวก มีจิตเมตตา และยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ หากนักเรียนมีทัศนคติที่ดี นักเรียนจะเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ค่า $(r_{xy}) = .180$ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ พัฒนาค้นเองตามมาตรฐานวิชาชีพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนา และปรับใช้ในสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษาเกิดปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต้องนำองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้พัฒนาตามวิชาชีพมาใช้เพื่อแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนั้น ความร่วมมือ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรไม่มีความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียว ก็ส่งผลให้การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอาจจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557: 360) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ รัชดาพร ชื่นนุกข์ (2557: 87-88) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 วิมาลย์ ลีทอง (2563: 166) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารโรงเรียน (X_t) กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม (Y_t) สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร (X_3) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ($R = .718$) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.50 (R^2) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กำหนดว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{Y} = .952 + .427(X_1) + .306(X_3) + .115(X_4)$ และ $\hat{Z} = .392(X_1) + .346(X_3) + .135(X_4)$ ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยการบริหารด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยปัจจัยการบริหารด้านปัจจัยภาวะผู้นำสามารถทำนายสภาพการเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 42.70 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการบริหารงานได้เต็มความสามารถ เกิดพลัง จะสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภูมะลี (2556: 152) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.486 รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.197 ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.156 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.150 และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.046

4.2 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรสามารถทำนายสภาพการเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 30.60 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร จนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษาที่ดีสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เกิดการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ ไชยา ภาวะบุตร (2555: 102) กล่าวว่า หากบรรยากาศองค์กรไม่ดีไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร ทองเอื้อ (2555: 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล 0.73 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่า

ระดับอิทธิพล 0.18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าระดับอิทธิพล 0.10 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลีทอง (2563: 169) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ .277 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .244 ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .213 และสุดท้าย คือปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 74.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .38080$

4.3 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำนายสภาพการเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 11.50 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทในการประมวลผลและจัดระบบงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556: 43-44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561: 183) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 10 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.415 รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน (X_{10}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.110 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20255

4.4 ปัจจัยการบริหาร ด้านปัจจัยพัฒนาบุคลากร พบว่า ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมที่สนับสนุนที่ไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนานำเนื้อหา สาร และวิธีการปฏิบัติถ่ายทอดสู่สถานศึกษาได้ไม่เต็มรูปแบบ ส่งผลให้การรับรู้ และการเข้าใจของผู้ที่ถูกถ่ายทอดเกิดองค์ความรู้ที่ไม่เป็นรูปธรรม ไม่สามารถนำไปปฏิบัติและใช้ให้เกิด ประโยชน์ ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัย ไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษา บริหารงานให้เต็มความสามารถสร้างพลัง และครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ ให้กำลังใจ และสร้างความอบอุ่นในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.2 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร สถานศึกษาควรจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนและปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมขององค์กรจนเกิดเป็นความเชื่อ และค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติของ สถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเกิดเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.3 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.4 ปัจจัยพัฒนาบุคลากร ซึ่งไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาตามนโยบายควบคู่กัน และ บุคลากรในสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ผู้เรียนให้มีการพัฒนาตามวัยและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้ สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในรูปแบบเชิง ปฏิบัติการ เพื่อสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างมีความเชื่อมั่น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ เป็นกรณีศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นเลิศเพื่อค้นหาแนวทางวิธีปฏิบัติที่ดี



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรุณา ภู่มะลิ. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2555). “การประกันคุณภาพการศึกษา.” **วารสารปฏิรูปการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 11(49), 16-17.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กันยา เทพกัน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตบางนา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ไตรรัตน์. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของห้องสมุดเสมือนในสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- คำเตียง กำเกลียง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- งามตา ธาเนศวรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยาภรณ์ พรหมมิ. (2559). **ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชมพล ภูบาล. (2556). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐชนก ชัยศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐรญา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตดุสิต: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์. (2558). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการสารสนเทศ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กทม: ประสานการพิมพ์.
- ทรรศนกร สงครินทร์. (2561). ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล.
- ทิพวรรณ พรหมกอง. (2558). ประสิทธิภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดเขตอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนิศรา แสนจริง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นคร เสรีรักษ์ และภรณ์ ติราชภูริวิเศษ. (2555). วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพwana วิภักดี. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เนาวรัตน์ เกตุสุวรรณ. (2556). **สภาพและปัญหาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอายนางนอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บรรพต รักษาม. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บัญชา บำรุงรักษ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2553). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลกา.
- ประภาช จิตรักศิลป์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประวิตา มีเปี่ยมสมบูรณ์. (2555). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.” **วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา**. 7(1) (ตุลาคม 2555-มีนาคม 2556), 91-102.

- ประหยัด สัสดี. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- พัชรรัตน์ แสงวงศ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- พิมพรรณ สุริโย. (2554). **ปัจจัยด้านผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- พิมพ์ชญา จงเกียรติกาญจน์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.**
- เพชรรุ่ง สนั่นไท. (2559). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.” *Journal of Education*. 27(2) (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559), 122-134.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ภัทรพร เกษสังข์ . (2549). **การวิจัยทางการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.**
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนตรี.**
- ภาวดี วิจิตรจันทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวดี ประทุม. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวเรศ บุขงงค์. (2553). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการจัดการของโรงเรียนเอกชนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- รัชดาพร ชื่นนุกข์. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. เล่มที่ 135 ตอนที่ 40 ก.
- ราตรี สอนดี. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู คุปต์ช้อย. (2552). **ความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริการงานองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เรียม สุขกล้า. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา อ่ำอาด. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). **องค์การ: ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ดารณี สนามเต๊ะ.
- วราภรณ์ พรหมนิล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วริศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). **การพัฒนาทักษะตัวบ่งชี้ในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ ยี่ขอ. (2551). **ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียน ร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมเดช สาวันดี. (2553). **การนำเสนอการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สมบัติ อัจรังอัญวงศ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา** (Online). <http://thaitribune.org/contents/detail/312?contentid=9454&rand=1482061406>., 23 พฤษภาคม 2563.
- สมยศ นาวิการ. (2550). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). **การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.

- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาใหม่ 2552 - 2555**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สัมมา รณินิตย์. (2553). **หลักทฤษฎีและการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2562). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563)**. พฤศจิกายน 2563 (เอกสารลำดับที่ 15/2562). สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
- _____. (2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2563)**. (Online). https://data.bopp-bec.info/emis/school.php?Area_CODE=9002, 5 สิงหาคม 2563.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2552). **เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิร์ราณี วสุภัทร. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุวรรณีย์ เขยสมบัติ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 18**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- อรพนิตา จรัสธนวรพัฒน์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายวิชาการเป็นตัวแปรส่งผ่าน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. (2004). **Advancing the civic mission of schools.** New York: Academy for Educational Development.
- Hall, C.M. (2003). **The consumption of experiences or the experience of consumption? An introduction to the tourism of taste.** In C.M. Hall, L.
- Halton, D.W. (2001). **The New school Governor: realizing the Authority in the Head and Governing Body.** London: Biddles Ltd., Guildford and King Lynn.
- Hannan, M.T. and Freeman, J. (2004). **Perspectives on organizational effectiveness.** San Francisco: Jossey –Bass.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education administration: Theory research and practice.** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Katz, D. and Kahn R.L. (2003). **The Social Psychology of Organizations.** 2nd ed. New York: John Wiley & Son.
- Kijai, J. (1987. **School Effectiveness Characteristics and School Incentive Reward.** **Dissertation Abstracts International.**
- McCarthy, B. (1998). **A Tale of Four Learners: 4 MAT's Learning Styles.** **Education Leadership.**
- Mortimore, F. (2001). **School matters-The Junior year Open Book.** In Woods, D., & Orlik, S, **School Review and Inspection.** London: Biddles Ltd. Guildford and King's Lynn.
- Moseley, R. C. (2000). **Efficiency and effectiveness factor of small school in Missouri.** Doctoral Dissertation, Department of Educational Administration, School of Education, University of Missouri-Columbia.
- Pennings, J.M. & Goodman, P.S. (2003). **Handbook of early childhood literacy.** London: Sage Publication Ltd.
- Purkey, S., & Smith, M. (1983). "Effective schools: A review." **The Elementary School Journal.** 83(4), 427-452.

- Robbins, Stephen P. (2005). **Essentials of organizations behavior**. New Jersey: Pearson.
- Sammons, P. and Mortimore, P. (1994). **Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research**. London: Office for Standards in Education.
- Witzell, Ronald Woodrum. (1990). "The effects of participative communications on program effectiveness: An examination of the human resource model." **Dissertation Abstracts International**. 51(3), 931-A.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.สุภาวดี ดวงจันทร์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
2. ดร.ปัญญา ศรีลารักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบางกล่ำวิทยา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา เบ็ญคาร ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๑๖๘๘

ที่...สนส..๑๓๖๐..... วันที่...๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓.....

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....

เรียน อาจารย์ ดร.ปรีดา เบญจการ

ด้วยนางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๖๑G๑๘๐๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม พร้อมนี้ได้นำส่ง เครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามทีมงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร.ปรีดา เบญจการ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๒๓6๓๘๐๐๓๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง เรื่อง "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๑๐๔๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภาวดี ดวงจันทร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

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

ด้วยนางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๒๑G๑๘๐๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม พร้อมนี้ได้นำส่ง เครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม โทร. ๐๖ ๔๐๒๘ ๕๖๙๑

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร.สุภาวดี ดวงจันทร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๖๓G๓๘๐๐๓๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง เรื่อง "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๓๙.๐๓/๑๐๔๔

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปัญญา ศรีลาภักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกล่ำวิทยา รัชมังคลาภิเษก

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

ด้วยนางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๖๑G๑๘๐๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการอนุมัติให้ ดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในกรณีนี้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาราย นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม พร้อมนี้ได้นำส่ง เครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๔๓๓ ๖๙๔๘

<http://bundit.skru.ac.th/>

ผู้ประสานงาน : นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม โทร. ๐๖ ๔๐๒๘ ๕๖๙๑

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที้งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร.ปัญญา ศรีลาภักซ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม รหัส ๖๓6๓๔๐๐๓๔ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาศึกษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง เรื่อง "ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒" นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว และพิจารณา

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ด้านการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เลขที่ใบรับรอง : S0075B/2563

ชื่อโครงการ : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลาเขต 2

รหัสโครงการ : 0075

ผู้วิจัย : นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย


ประเภท : นักศึกษา

หน่วยงานที่สังกัด : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เอกสารที่รับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. หนังสือยินยอมตนในการทำวิจัย
4. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ผลสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วันที่รับรอง : 8 มีนาคม 2564

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น สามารถดำเนินการวิจัยโดยได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมวิทย์ ศิริธร)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลงนาม 
(อาจารย์ ดร.คมวิทย์ ศิริธร)
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หมายเหตุ จะต้องมีการจัดเก็บข้อมูลหนังสือยินยอมตนในการทำวิจัยให้กับผู้เข้าร่วมโครงการทุกคน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
 - 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

นางสาวพรสวรรค์ สุขพรหม

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่ง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
2. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
3. ขนาดสถานศึกษา
 - ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
 - ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
 - ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

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 ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน มองการณ์ไกลมี การคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้อย่างถูกต้อง					
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ บรรลุวัตถุประสงค์					
3	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารมา ประยุกต์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล					
4	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม					
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารปกครอง โดยยึดระเบียบวินัยมีคุณธรรมและ จริยธรรม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ					
10	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
11	ผู้บริหารสร้างความกลมเกลียวในสถานศึกษา					
ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร						
12	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรโดยคำนึงถึง แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้					
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา					
14	ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง					
15	ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากร มีความ เชี่ยวชาญรับ ค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน					
16	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					



ข้อที่	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญ ของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
18	ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ ชัดเจน					
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร						
19	บรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สะอาดร่ม รื่น น่าเรียนรู้					
20	สถานศึกษาดังอยู่ในภูมิทัศน์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
21	สถานศึกษามีห้องเรียน อาคารเรียนอย่างเพียงพอใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
22	สถานศึกษามีอาคารประกอบ ได้แก่ หอประชุม โรง ฝึกงาน ห้องสุขา อย่างเพียงพอ ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
23	สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่าง เพียงพอใน การจัดการเรียนการสอน					
24	สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การยอมรับ และเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
25	สถานศึกษามีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
26	สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการ สอนที่หลากหลาย					
27	ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์					
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ						
29	สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบท					
30	สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทวัสดุ ที่ นำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอนเพียงพอ กับจำนวนนักเรียน					
31	สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ มีคุณภาพ สามารถเรียกใช้ได้ทันที					



ข้อที่	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศ					
33	ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียน					
34	มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารและการเรียน					
35	มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศ ในการ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					



**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศึกษาสงขลา เขต 2**

1. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

2. แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์
ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องซึ่งตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดและโปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนเข้าศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2	สถานศึกษามีความพร้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
3	สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น					
4	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพสุจริต					
5	นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย					
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็น มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกของนักเรียนในทางที่ดีงาม					
8	นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
9	นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และเคารพกฎกติกาของสังคม					
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					



ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
12	สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอน					
13	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนได้ดี					
14	ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ					
15	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี					
16	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดโครงสร้างองค์กร และบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
17	สถานศึกษามีแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาไว้ชัดเจน					
18	ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้					
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาพัฒนา นวัตกรรมใช้ในการเรียนการสอนเสมอ					
21	สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ					
22	สถานศึกษานำผลการทดสอบนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน					
23	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหาแนวทางป้องกัน ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
24	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน					
25	ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 12 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
ปัจจัยภาวะผู้นำ						
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงาน มองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้ม ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถใน การบริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ข้อมูล พิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง เที่ยงตรงและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	0.80	ใช้ได้
7. ผู้บริหารปกครอง โดยยึดระเบียบวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	3	0.80	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน กับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสร้างความกลมเกลียวในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร						
12. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับ การอบรมประชุม และสัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสนับสนุนครูและบุคลากรใน การพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูและ บุคลากร มีความเชื่อยอมรับ ค่านิยมและ เป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
17. ผู้บริหารพัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึง ความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและการ ประเมินผล อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและ บุคลากรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร						
19. บรรยากาศสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สะอาดร่มรื่นน่าเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. สถานศึกษาตั้งอยู่ในภูมิทัศน์ที่เหมาะสม เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. สถานศึกษามีห้องเรียน อาคารเรียน อย่างเพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. สถานศึกษามีอาคารประกอบ ได้แก่ หอประชุม โรงฝึกงาน ห้องสุขา อย่าง เพียงพอ ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
23. สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. สถานศึกษามีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
26. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหาร ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ						
29. สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบท	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30. สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเภทวัสดุที่นำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนการสอนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
31. สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ มีคุณภาพสามารถเรียกใช้ได้ทันที	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
32. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
33. ผู้บริหารให้ความสำคัญของการเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมการเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ตาราง 13 ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1. สถานศึกษามีจำนวนนักเรียนเข้าศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีความพร้อม ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพ สุจริต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ เหมาะสมกับวัย	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
6. ผู้บริหารสนับสนุนให้นักเรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็น มีความสามารถในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7. ผู้บริหารส่งเสริมพฤติกรรมแสดงออก ของนักเรียนในทางที่ดีงาม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และเคารพ กฎกติกาของสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
12. สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตรตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดโครงสร้างองค์กร และบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
17. สถานศึกษามีแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูปรับปรุง พัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
20. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมใช้ในการเรียนการสอนเสมอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
21. สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. สถานศึกษานำผลการทดสอบนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3			
23. ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อหาแนวทางป้องกัน ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของ สถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลใน การจัดทำแผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ครูอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านปัจจัยการบริหาร	30	0.97
ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา	30	0.96
รวมทั้งฉบับ	30	0.976



