

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

รักกิจ ช่างจั่น

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ชื่อผู้วิจัย นายรักกิจ ช่างจั่น **รหัสนักศึกษา** 624140130

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุนันท์ ขวัญแน่น **ปีการศึกษา** 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 300 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 84 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(B)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง (4) การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน มีตัวแปร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณ ที่มีอำนาจในการพยากรณ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยรวมร้อยละ 74 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = .797 + .280x_1 + .146x_5 + .135x_6 + .268x_7$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 270z_1 + .196z_5 + .163z_6 + .339z_7$

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

Independent Study Title: Factors of Administrative Affecting School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office, Phichit

Researcher: Mr Rukkit Changjan; **Student ID:** 624140130;

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration);

Advisors: Dr. Jarunan Khwannan, Assistant Professor; **Academic Year:** 2025

Abstract

The purposes of this research were to (1) study the administrative factors of schools, (2) study the effectiveness of school administration, (3) study the relationship between administrative factors that were likely to affect school administration effectiveness, and (4) develop a predictive equation for school administration effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office, Phichit. The sample group consisted of 300 teachers and school administrators. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and was selected through stratified random sampling. The research instrument was a Likert-scale questionnaire with 84 items with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.98. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research results revealed that (1) The overall level of administrative factors was high. (2) The overall effectiveness of school administration was also high. (3) There was the strong correlation between administrative factors and school administration effectiveness. (4) The stepwise multiple regression analysis identified four variables related to personnel development, organizational structure, information technology, and budgeting, with the statistically significant predictive power at the .05 and .01 levels, collectively explaining 74% of the variance. The prediction equation (Raw Score Form) could be written as : $\hat{y} = .797 + .280x_1 + .146x_5 + .135x_6 + .268x_7$, and the predictive equation in standardized scores was written as : $\hat{Z} = .270z_1 + .196z_5 + .163z_6 + .339z_7$

Keywords: Administrative Factors, Effectiveness of School Administration, The Secondary Educational Service Area Office Phichit

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือ คอยให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ในด้านต่างๆ คอยกระตุ้น ให้กำลังใจ ในการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง ตรวจสอบแก้ไขความผิดพลาดด้วยความเอื้ออาทร ห่วงใย ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และประสบการณ์ ในการทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมันน์ ดร.กฤต สุวรรณพรหม ดร.ศฤงคาร ใจปันทา และนางสาวนุตประวีณ์ ทิศนสุวรรณ ได้ให้ความอนุเคราะห์ สละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการทำ วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง ตรวจสอบแก้ไขความผิดพลาด อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ ให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จ

รักกิจ ช้างจั่น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา.....	12
ปัจจัยการบริหาร.....	30
สภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	78
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	94
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร	
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	96
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	105
ตอนที่ 4 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	111
ตอนที่ 5 ผลการการสร้าสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัย	
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน	
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	118
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	123
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	123
วิธีดำเนินการวิจัย.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	125
อภิปรายผลการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	137

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย.....	148
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	153
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	165
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ.....	174
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	179

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา..... 20
2	แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร..... 37
3	แสดงจำนวนประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 86
4	แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัด ที่ตั้ง ของโรงเรียน..... 95
5	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนทั้งโดยรวมและรายด้าน..... 96
6	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร..... 97
7	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ..... 98
8	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน..... 99
9	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ..... 101
10	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กร..... 102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ..... 103
12	แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านงบประมาณ..... 104
13	แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน..... 105
14	แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง..... 106
15	แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา..... 107
16	แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก..... 108
17	แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม..... 109
18	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร..... 112
19	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม..... 113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง..... 114
21	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา..... 115
22	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก..... 116
23	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม..... 117
24	แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม (Y)..... 118
25	แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)..... 119
26	แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2).... 120
27	แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3)..... 121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

28	แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สิ่งแวดล้อม (Y ₄).....	122
----	---	-----

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.....	73
2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	84

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในด้านคุณภาพของนักเรียนในการบริหารจัดการศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของชาติ ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติและตามนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สามารถทำให้นโยบายของรัฐบาล เห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษา ที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเพราะความสำเร็จของการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ (นฤกร ปันพุ่มโพธิ์, 2561, หน้า 82) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องจัดให้เด็กทุกคนต้องได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายต้องดำเนินการ ให้เด็กเล็ก ได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย ให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในทุกๆ ระบบ ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ และ ภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม สนับสนุนให้ การด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถทำงานได้ตาม ความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560, หน้า 14) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตรา 39 กำหนดให้ หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาตามภารกิจหลักของให้มากที่สุดด้วย เจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ มีความคล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษา อัตลักษณ์ของประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมคุณธรรม สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 1) ปัจจุบันประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาคุณภาพของประชากร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ต้องร่วมมือการตัดสินใจและมีการวางแผนร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชากรในประเทศ ดังนั้นการบริหารบ้านเมืองในยุคใหม่ ซึ่งรวมถึง การบริหารจัดการศึกษาด้วย จึงเน้นให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทมาเป็นฝ่ายส่งเสริม ให้ประชาชน เข้ามาร่วมจัดการศึกษา ขณะเดียวกันรัฐบาลกำลังเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษา สร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ เน้นคุณภาพประสิทธิภาพและความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการ ทุกประเภทและทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาและสนับสนุนให้ประเทศไทย เป็นศูนย์การศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 1-2) รัฐบาลของประเทศไทยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับ ได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดทุกช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดี อยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้าง สังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทของครูเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถก้าวทันกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะออกจาก ระบบการศึกษา รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษา

กลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท (บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีธัญญา วิชาธรรม, 2561, หน้า 35-36)

การบริหารสถานศึกษาปัจจุบันต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 18) ซึ่งเป็นการกำหนดให้สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งจะเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารงานผู้บริหารครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องเข้าใจในอำนาจอย่างจริงจัง โดยมีองค์กรอิสระ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน คอยตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในเรื่องนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคลการกำหนดให้ สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษาชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องใช้ปัจจัยการบริหารหลายอย่าง ดังที่ กรุณา ภูมะลิ (2556, หน้า 168) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษา ดังที่นิวัฒน์ น้อยมณี (2553, หน้า 17) ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นจิตใจอยู่กับโรงเรียนที่ตนรับผิดชอบ รู้จักโรงเรียนและชุมชนของตนเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของชุมชน มั่นใจได้ว่าจะสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนำปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษามาใช้จริงจัง ดังที่วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า ในการบริหารและการจัดการทางการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ได้แก่ วิธีการและประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากปัจจัยการบริหาร โรงเรียนที่ดี มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน โรงเรียนที่มีปัจจัยการบริหารที่ดี กล่าวคือ มีสภาพทางสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมเพรียง ย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจ ไม่ว่าจะเป็น ด้านงบประมาณบุคคล ด้านวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่

วางไว้มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น ปัจจัยการบริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อการบริหารงานตามขอบข่ายที่ได้รับการกระจายอำนาจ อีกทั้ง ยังมีผลต่อการพัฒนาเยาวชนบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของชาติ

แต่จากข้อเท็จจริงก็ยังมองเห็นปัญหาด้านการศึกษาที่สะท้อนการลงทุนสูงทางด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาในทางตรงกันข้ามคุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งสะท้อนผลกลับไปยังความด้อยคุณภาพ และด้วยประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน คุณภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงปัญหาความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษากฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, หน้า 2-3) และพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน/ภายนอก (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อส่งเสริมพัฒนาจุดแข็ง แก้ไข ปรับปรุงจุดอ่อน นำโอกาสมาปรับใช้และสกัดกั้นอุปสรรค เพื่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ มีการกำหนด ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก สำหรับปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนในการดำเนินงานพบว่า สถานศึกษาในสังกัดมีแนวโน้มเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนลดลง ทำให้การพัฒนาคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อัตราการออกกลางคันของนักเรียน เรียนไม่จบในสังกัดมีแนวโน้มสูงขึ้น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) ในภาพรวมยังต่ำกว่าระดับชาติ เนื่องจากครูมีภาระงานอื่นที่ต้องทำ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน จึงเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยการบริหารหลายอย่างที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิตและจุดเน้นการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565ก, หน้า 77)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่จะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีผลงานดี ประสิทธิภาพดีหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถประเมินได้ว่า โรงเรียนดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูง ต่ำตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ได้แสดงความเห็นว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้นมีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาหลายอย่าง ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

2. ปัจจัยการบริหารน่าจะส่งผลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จำแนกปัจจัยเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.4 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.5 ด้านโครงสร้างองค์กร
- 1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 ด้านงบประมาณ

2. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาจากทัศนคติของนักวิชาการ ได้จำแนกประสิทธิผลเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยจำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 879 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 909 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมทั้งสิ้น 300 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน

275 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970, pp. 608-609) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้จำแนกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 1.4 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.5 ด้านโครงสร้างองค์กร
- 1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 ด้านงบประมาณ

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ มีตัวแปรในด้านต่างๆ 4 ด้าน

1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

1.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

1.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบาย ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง เหตุอันที่มีผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศุภผลกร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 7 ด้าน

2.1 ด้านการพัฒนาศุภผลกร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นคว้าวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

2.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใดๆ ภายใน

โรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบายและแผนการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดี มีคุณภาพในสังคมตลอดไป

2.5 ด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

2.7 ด้านงบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือ ตำแหน่งครู ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 โรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์
5. สถานศึกษาที่มีบริบทคล้ายคลึง สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ปัจจัยการบริหาร
 - 2.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.2 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.4 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร
3. สภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
 - 3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
 - 3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อกลุ่มบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจขอบข่ายงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่นในการทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

หรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่นการทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

สัมมา รณินธ์ (2560, หน้า 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 1478) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เพื่อให้การเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

กู๊ด (Good, 1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุม กำกับ ดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้น นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่

การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของการจัดการศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สมจิตร สงสาร (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งผลที่เกิดขึ้นในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องาน เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นต้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 187) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมาย

วิมลย์ สีทอง (2563, หน้า 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2560 รวม 4 ด้านประกอบด้วย ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล ด้านงานบริหารวิชาการ และด้านงานบริหารทั่วไป

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออกมา จึงมุ่งหมายให้มีความสำคัญกับผลลัพธ์ ได้แก่ การศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 373) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 2009, p. 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง มี 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหาร

การศึกษา โดยประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

การดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 204) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่า องค์กรมีประสิทธิภาพ

วรรณธ แสงมณี (2553, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรนั้น มีอยู่หลายประการ ประการแรก คือ ด้านการตลาด ประสิทธิภาพจะเป็นแนวทางให้ผู้จัดการขยายตลาด เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดได้ดียิ่งขึ้น ประการที่สอง ด้านการเงิน ประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้จัดการใช้เงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประการที่สาม ด้านบัญชี ความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเพื่อการบริหารจัดการได้ดียิ่งขึ้น

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ควรนำมาพิจารณาประกอบรายละเอียดเพื่อตรวจสอบ ประเมินตนเองว่า สถานศึกษามีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษา วิเคราะห์ว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

ไพรส์ (Price, 1993, p. 318) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แคทซ์ และคาห์น (Katz & Kahn, 2003, p. 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรนอกจาก หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึงเป้าหมายขององค์กร การวัดประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์กรจะต้องมีฐาน หรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ดังได้กล่าวแล้วว่า การวัดประสิทธิผลขององค์กร คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรคน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ความพยายามและต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา คือการที่จะกล่าวว่า องค์กรมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาไปถึงอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ทัศนคติทางบวก บุคคลแห่งการเรียนรู้ การปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 206) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
2. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
3. บรรยาการสถานศึกษา
4. คุณภาพการสอนของครู

5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
6. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
7. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
8. เจตคติต่อสถานศึกษา
9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ภารติ อนันต์นาวิ (2553, หน้า 215-216) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 11-12) ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหา

ได้อย่างมีสติสมเหตุผล

5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ลัดดา อ่ำสอาด (2555, หน้า 39) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จด้านผู้รับบริการ
2. ความสำเร็จด้านการเงิน
3. ความสำเร็จด้านการเรียนรู้ และพัฒนา
4. ความสำเร็จด้านกระบวนการภายใน

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 11-12) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคัน
5. คุณภาพโดยรวมทั่วไป

เอกชัย คำพล (2558, หน้า 97) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
2. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
5. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มอท์ (Mott, 1972, p. 188) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

แคพลอร์ (Caplow, 1974, p. 59) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ
4. ความสำเร็จขององค์กร

กิบสัน (Gibson, 1979, p. 27) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 117-134) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก
4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครู

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

นาฮาเวนดี และมาเล็คซาเดห์ (Nahavandi & Malekzadeh, 1993, p. 532) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ														
	เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)	ทิพวรรณ ลำเพาแก้ว (2560)	เอกชัย คำผล (2558)	ปาริชาติ สมใจ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	ภากรดี อนันต์นาวิ (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ธร สุนทรายุทธ (2551)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Ferguson, 1985)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001)	มอท์ (Moit, 1972)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. ความพึงพอใจในการทำงาน		✓			✓			✓		✓			4	33.33	
2. จัดสรรทรัพยากร										✓			1	8.33	
3. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สังคม									✓	✓			2	16.67	
4. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91.67	✓
5. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	✓		✓				✓		✓		✓	✓	6	50.00	✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ														
	เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)	ทิพวรรณ ลำเพาแก้ว (2560)	เอกชัย คำผล (2558)	ปาริชาติ สมใจ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	ภากรดี อนันต์นาวิ (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ธร สุนทรายุทธ (2551)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Ferguson, 1985)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001)	มอท์ (Moit, 1972)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
6. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	✓		✓				✓			✓	✓	✓	6	50.00	✓
7. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓				✓		✓		✓	✓	7	58.33	✓
8. ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ				✓		✓							2	16.67	
9. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม				✓		✓		✓					3	25.00	
10. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				✓		✓			✓				3	25.00	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ													
	เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566)	ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562)	ทิพวรรณ ลำเพาแก้ว (2560)	เอกชัย คำผล (2558)	ปาริชาติ สมใจ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	ภารดี อนันต์นาวิ (2553)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ธรร สุทธรายุทธ (2551)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Ferguson, 1985)	ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001)	มอท์ (Moit, 1972)	ความถี่	ร้อยละ
11. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล				√		√							2	16.67
12. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร				√		√							2	16.67
13. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต				√		√							2	16.67
ความถี่	4	3	4	6	2	7	4	3	5	4	4	4		

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ จำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ร้อยละ 50 หรือจากความถี่จำนวนนักวิชาการและนักวิจัย ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ในการพิจารณาคัดเลือก เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้าน ที่มีความถี่สูงจำนวน 6 ความถี่ขึ้นไป คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น ในประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 215) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไว้ว่า การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน รวมถึงความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครู

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 67) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คะแนนสอบประเมินคุณภาพระดับชาติของนักเรียน ผลงานของนักเรียนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย นักเรียนมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีความคิดอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีพัฒนาการทางด้านการเรียนรู้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูงโดยวัดจากความนิยมของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนน

ปลายปีและผลการสอบระดับชาติ สร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของนักเรียนให้สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนจบชั้นสูงสุดของสถานศึกษามีอาชีพการงานที่ดี

มอทท์ (Mott, 1972, p. 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 117-134) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนักเห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่โรงเรียนนั้น มีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้ เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจน การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียน ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความเชื่อมั่น ในตนเองความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้ง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าว นับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานใน โรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ

รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 215-216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 27-28) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า โรงเรียนย่อมมีรูปแบบการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะกำหนดตามความเหมาะสมกับขนาด ภารกิจของโรงเรียนได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ การบริหารจัดการโรงเรียนจึงมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่หลักสูตรควรเหมาะสมกับท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัด หลักสูตรเพิ่มเติมควรหลากหลายและเพียงพอ

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปรับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

มอทท์ (Mott, 1972, p. 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี ก่อกวน สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้นขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถ โน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้ว่า โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการ กำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงาน แบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการ พัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปใน แนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวกไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 215-216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการ บริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า มีความคิดเห็น ท่าที่ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ได้รับการศึกษา ที่แสดงออกมาในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

มอห์ (Mott, 1972, p. 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่า

ของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จัก พัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกไว้ว่า ความคิดทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ตึงสมเหตุผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และตึงแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้ กำหนดขึ้น

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้ กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

การดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 215-216) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา

หรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมไว้ว่า โรงเรียนประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักการภารโรง นักเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กำหนดนโยบายต่างๆ ต้องสอดคล้องทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัว จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ทำให้ล้าสมัย ต้องมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มอทท์ (Mott, 1972, p. 188) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ในองค์กรต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy & Ferguson, 1985, pp. 117-134) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อมไว้ว่า โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่าง

เหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนรูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้

จากประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัว จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ปัจจัยการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2550, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร การควบคุมดูแล และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550, หน้า 11) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่ทางการบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการดังกล่าว ใช้ทักษะทางการบริหาร แสดงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษารวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน การที่จะพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา ให้การศึกษาเป็นกระบวนการให้คนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพจะต้องมีการ

ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการที่ดีพอ โดยเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2551, หน้า 232) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560, หน้า 16) ที่ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 21) หมายถึง ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

แคมป์เบล และคนอื่นๆ (Campbell et al., 1968, อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทรักษ์, 2546, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหาร ต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้นได้ผลงานตามที่ต้องการ สามารถสรุปความหมายของการบริหาร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของการบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการ ด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ความหมายของปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยการบริหารไว้
อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 9, อ้างถึงใน กาญจนา ไตรรัตน์, 2556, หน้า 19) ได้เสนอว่า ปัจจัยทางการบริหารเป็นทรัพยากร โดยทั่วไป ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

สมยศ นาวิการ (2550, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 63) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยในด้านธุรกิจ ได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการว่า 6 M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) โดยเพิ่ม ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใดๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

อุ้นทยา ผาผิง (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้

อย่างหลากหลาย ดังนี้

วรารมณ์ เนนาเพชร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะของสถานศึกษา
2. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
3. ด้านลักษณะของบุคลากร
4. ด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ ประสิทธิผลสถานศึกษา ประกอบด้วย
5. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
6. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
7. ด้านการพัฒนาและเสียสละของบุคลากร
8. ด้านการประกันคุณภาพในโรงเรียน

วรารมณ์ เกิดผลมาก (2558, หน้า 5) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนจำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านโรงเรียน
2. ด้านผู้บริหาร
3. ด้านครูและบุคลากรอื่นๆ
4. ด้านนักเรียน
5. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ยุวดี ประทุม (2559, หน้า 5-6) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
 - 1.2 การพัฒนาหลักสูตร

- 1.3 การจัดการเรียนการสอน
- 1.4 การพัฒนาครู
- 1.5 การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.6 การนิเทศ ติดตามและประเมินผล
- 1.7 การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน ได้แก่
 - 2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
 - 2.2 การมอบอำนาจ
 - 2.3 การตัดสินใจ
 - 2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 - 2.5 ความไว้วางใจ
 - 2.6 ความมีคุณภาพ
 - 2.7 การยอมรับ
 - 2.8 ความเอื้ออาทร
 - 2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 2.10 ความหลากหลายของบุคลากร

อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูโดยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 ได้ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการ
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านลักษณะขององค์กร
4. ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 5) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปัจจัยการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยลักษณะขององค์กร
2. ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม
3. ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร

4. ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 11) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1. นโยบายสู่การปฏิบัติ
2. โครงสร้างขององค์กร
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
4. กระบวนการบริหาร
5. บุคลากร
6. งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
9. สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 7-8) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
6. โครงสร้างองค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนการสอน

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 28) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหารงานมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33-38) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่ นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

วิมาลย์ สิทอง (2563, หน้า 9) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารได้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
3. การบริหารจัดการ
4. การพัฒนาบุคลากร
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
6. โครงสร้างองค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. งบประมาณ

การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษา 20 ท่าน รายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ														องค์ประกอบที่เลือก						
	สุรชัย พรหมปากดี (2565)	วิมาลย์ ลีทอง (2563)	ประยงค์ ศรีโหมี (2563)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2562)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	ประยงค์ ศรีโหมี (2561)	วิศรา อรุณกิตติพร (2561)	เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2560)	ยุวดี ประทุม (2560)	วราภรณ์ พรหมนิล (2560)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	บาริมา มาแซ (2559)	บาริมา มาแซ (2559)		สรคุปต์ บุญเกษม (2559)	พชรตนกร สงครินทร์ (2559)	วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557)	ไซมอน (Simon, 1966)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓			✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓			11	61.11	✓
2. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓			12	66.67	✓
3. ด้านการบริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				✓	12	66.67	✓
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	14	77.78	✓
5. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน		✓		✓							✓		✓	✓			✓		6	33.33	
6. ด้านโครงสร้างองค์การ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓			10	55.56	✓
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓		✓	✓		✓							✓	✓	✓		9	50.00	✓
8. ด้านงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓									✓	✓	9	50.00	✓

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ																				
	สุชัย พรหมปากดี (2565)	วิมาลย์ ลีทอง (2563)	ประยงค์ ศรีโหมี (2563)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2562)	จุฑามาศ อิศระกัญญ์ (2562)	ประยงค์ ศรีโหมี (2561)	วิศร่า อรุณกิตติพร (2561)	เมรินทร์กาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2560)	ยุวดี ประทุม (2560)	วารภรณ์ พรหมนิล (2560)	อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559)	บาร์นา มาแซ (2559)	บาร์นา มาแซ (2559)	สรคุปต์ บุญเกษม (2559)	พรศนกร สงครินทร์ (2559)	วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557)	ไซมอน (Simon, 1966)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
9. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ					✓				✓										2	11.11	
10. ด้านกระบวนการ การมีส่วนร่วมทีม											✓		✓	✓		✓			4	22.22	
11. ด้านการจูงใจ	✓		✓			✓									✓	✓			5	27.78	
12. ด้านการสื่อสาร			✓			✓													2	11.11	
13. ด้านข้อมูลข่าวสาร																		✓	1	5.56	
14. ด้านคุณธรรม จริยธรรม																		✓	1	5.56	
15. ด้านการวัดผล																		✓	1	5.56	
ความถี่	8	8	9	4	4	9	4	6	4	3	4	5	4	4	4	7	5	6			

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 18 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ร้อยละ 50 หรือจากความถี่จำนวนนักวิชาการและนักวิจัย ตั้งแต่ 9 คนขึ้นไป ในการพิจารณาคัดเลือก เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 7 ด้าน ที่มีความถี่สูง จำนวน 9 ความถี่ขึ้นไป คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านโครงสร้างองค์กร 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านงบประมาณ

ดังนั้น ในปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านโครงสร้างองค์กร 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านงบประมาณ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดด้านการพัฒนาบุคลากรไว้ อย่างหลากหลาย ดังนี้

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครูและทีมงาน หมายถึง วิธีการต่างๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบ ไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนการคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการ และจำเป็นที่แท้จริง

ชมพล ภูบาล (2556, หน้า 37-38) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น่าจะมี ความหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่
3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร
4. สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสร้างโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน(Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงานลดขั้นตอนต่างๆ จากโครงสร้างแนวดิ่ง (Vertical Approach) ให้เป็น

โครงสร้างแนวนอน (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จั่วแต่แจ๋ว (Small is Beautiful)

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work Ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิดขึ้น (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

ประยงค์ ศรีโหม (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 47-49) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่หลักของการพัฒนาบุคลากรระดับต่างๆ พอสรุปได้ ดังนี้

ระดับบุคคลและประสิทธิผลของบุคคล

1. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนเกิดแรงจูงใจและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
2. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ
3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. เพื่อช่วยเหลือสมาชิกแต่ละคนมีโอกาสดำเนินการตามความคิดต่อจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์นโยบายตลอดจนการปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียน
5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน

บุคคล

6. เพื่อดูแลรักษา และปรับปรุงสภาพความพึงพอใจในงานของแต่ละ

7. สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

ระดับกลุ่มบุคคลและประสิทธิผลของกลุ่ม

1. เพื่อกระตุ้นความร่วมมือภายในกลุ่ม
2. เพื่อสร้างสปีริตทีมงาน
3. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและกัลยาณมิตร
4. เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลาย

ภายในกลุ่ม

5. เพื่อปรับปรุงประสานงานภายในกลุ่ม
6. เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในกลุ่ม
7. เพื่อปรับปรุงการสื่อความหมายที่ดีขึ้นภายในสมาชิกของกลุ่ม
8. เพื่อสร้างความคิดที่ดีกว่า ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหา และ

การตัดสินใจที่ดีกว่าภายในกลุ่ม

ระดับโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

1. เพื่อความมั่นใจหรือสร้างคุณภาพของการเรียนและการสอนในโรงเรียน
2. เพื่อปรับปรุงการบริหารบุคลากร
3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง
4. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกและเปิดเผยในหมู่คณะบุคลากร
5. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารความเข้าใจ และพัฒนาภารกิจและ

เป้าหมายของโรงเรียน

6. เพื่อให้สมาชิกทุกคนของโรงเรียนได้ใช้หรือเข้าถึงนวัตกรรมทาง

การศึกษา

7. เพื่อกำหนดปัญหาความต้องการและการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว
8. เพื่อบรรลุถึงการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

ของมวลสมาชิกในโรงเรียน

การพัฒนาและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่มบุคคลและระดับ

โรงเรียน ทั้งหมดเป็นผลกระทบซึ่งกันและกัน นั่นคือ ยิ่งพัฒนาระดับบุคลากรแต่ละคนให้มี

ประสิทธิภาพมากเท่าไรก็ยิ่งส่งผลต่อการพัฒนาระดับกลุ่มและระดับโรงเรียนมีประสิทธิผลมากเท่านั้น
ในทางกลับกันก็เป็นเช่นเดียวกันและที่สำคัญการพัฒนาทุกระดับจะต้องเน้นให้เกิดประสิทธิผล 3 ด้าน

(Domain) กล่าวคือ 1) ด้านความรู้ความคิด (Cognitive Domain) 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Domain) ด้านพฤติกรรมเทคนิคต่างๆ (Behavior/Techniques)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ร้อยรัดกับการนิเทศจากภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากำหนดทิศทาง กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมสัมมนาฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ จัดขึ้น
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยน การเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษา
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในยุคของ โลกาวิวัตน์

วิศรา อรุณกิตติพร (2561) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง วิธีการต่างๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทั้งระบบไม่แยกส่วนการมีนโยบายและมาตรการ ในการพัฒนา การมุ่งเพิ่มขีดความสามารถ การมุ่งให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอน การคำนึงถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 48-49) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่ม พูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน การค้นคว้าวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้น

ให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การ
ในโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาครู
เป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบาย และมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรรวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมาย
ในการพัฒนาไว้ โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล
อย่างเป็นระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูป
การเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนา
ตนเอง

2. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึง ความหมายของบรรยากาศและ
วัฒนธรรม องค์กร ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง
กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
ของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ
สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ลัดดา อ่ำสอาด (2555, หน้า 9-10) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง
สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่มี
อิทธิพลมาจากนอกโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง
เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

1. เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองซึ่งมีรายได้ที่มั่นคง
สามารถสนับสนุนการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนมีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพเศรษฐกิจเพื่อ
การบริหารงานที่มีความคุ้มค่า คุ่มทุน

2. สังคม หมายถึง การคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม
ผู้ปกครองและชุมชน เห็นคุณค่าความสำคัญของการศึกษาว่าการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาคน
ให้สมบูรณ์ และชุมชนมีแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียนเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน

3. การเมือง หมายถึง นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้บุคคลมีสิทธิ
และโอกาสเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และบทบาทของนักการเมือง
ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรทางการศึกษา

4. เทคโนโลยี หมายถึง การนำความรู้ แนวคิด กระบวนการและผลผลิต
ทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงจังความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 34) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรม ในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผิง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศในโรงเรียน คือ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดลอมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 102) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญต่อองค์กรและผลสำเร็จขององค์กรที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือบรรยากาศองค์กร ถ้าหากบรรยากาศองค์กรไม่ดี

ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ในทางกลับกันถ้าหากบรรยากาศขององค์กรดี มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้สูง

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24-25) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติอุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

เดนิสัน (Denison, 1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ 4) มีการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 342) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่ยึดถือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม และใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยผลลัพธ์จากบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และการดำเนินงานภายในโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรม องค์กร และบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีแบบแผนค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน มีระบบมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีการบริหารจัดการต่อความเสี่ยงและมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน บรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์จากแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้น บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกัน เกื้อกูลกันมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์กรทุกประเภท บทบาทของผู้นำจะกำหนดทิศทาง การเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กร นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กรนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุ่ม (2550, หน้า 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีติดของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ชนันดา โชติแดง (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงานบุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ธร สนุทรายุทธ์ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์บุคลิกภาพและ

อื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประหยัด สัสดี (2551, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ความเป็นผู้นำ และหรือตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ทั้งด้านกำลังกายกำลังใจ กำลังความคิด คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ เพื่อตลใจ จูงใจให้ผู้ตามดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็น กระบวนการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใดบังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ตามต่างกัน

กันยา เทพกัน (2553, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จ

สุวรรณี เขยสมบัติ (2554, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้นชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

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

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

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของ

แต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงานการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในดำเนินงานและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร การสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา และสร้างความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษา ตามแนวความคิดความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลทำให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาเป็นภาวะผู้นำ และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร การศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นได้มีผู้ศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำไว้มาก ความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามที่หลากหลาย ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 42) ได้จัดแบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั่น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จะต้องสร้างขึ้นให้ได้ความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) แนวความคิดของทฤษฎีเชื่อว่า ผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างไปจากบุคคลธรรมดาในสองลักษณะ คือ ลักษณะทางกายภาพ (Physical Traits) และลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) การศึกษาลักษณะทางกายภาพนั้นเป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปร่าง รูปทรง ส่วนสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง ส่วนลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นการศึกษาถึงเรื่องลักษณะท่าทาง ความตื่นตัว การรู้จักเข้าสังคม ความทะเยอทะยาน และความคิดริเริ่ม เป็นต้น

1. คุณลักษณะทางร่างกาย ซึ่งหมายถึง ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ แต่ก็มียอดคนจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้ว่าอยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม หมายถึง การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเปลี่ยนแปลง สถานภาพทางสังคม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำบุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ แต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่าและในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ มีดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดีสิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่นๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้นความตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ จะต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร ความรับผิดชอบ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่ม งานใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลายมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด ความร่วมมือ ชอบสังคม นักการทูตจากการระบุคุณลักษณะเหล่านี้ มีส่วนในการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Theory) ทฤษฎีนี้เริ่มต้นประมาณตอนต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงประมาณปี ค.ศ. 1967 เนื่องจากความเจริญทางด้าน จิตวิทยา การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ และทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีข้อบกพร่องทางด้านต่างๆ นักวิจัยจึงมุ่งมาสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนี้ มี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions)

และแบบที่ 2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 48)

การศึกษาแบบภาวะผู้นำ คือ การศึกษาวิธีการจัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมานักวิจัยจะแบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task-Oriented Style) กับแบบมุ่งคน (Employee-Oriented Style) ในที่นี้จะนำเสนอแบบผู้นำตามที่นักวิชาการต่างๆ ได้แบ่งไว้ ดังนี้

1. แบบผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ การทดลองที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1938 และรายงานผล เมื่อปี ค.ศ. 1939 โดยการศึกษาครั้งนั้นเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและประสิทธิภาพของงาน โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ คือ

- 1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic)
- 1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic)
- 1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire)

ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยให้ผลดีกว่าในกระบวนการกลุ่ม

ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอโดยการเริ่ม ของ แครอล (Carroll) ต่อมาปี ค.ศ. 1949 เฮมพ์ฟิลและคุนส์ (Hemplill & Coons) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมผู้นำ ชื่อว่า Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุง LBDQ อีกหลายครั้งโดยบุคคลหลายคน เช่น ฮาล์พิน (Halpin) ไวนเนอร์ (Winer) สตอกดิลล์ เป็นต้น การวัดด้วย LBDQ จะสามารถจำแนกผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้ นับเป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของทั้งงานและคนในการประเมินพฤติกรรมผู้นำ (Drake & Roe, 1978, อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 50)

การศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) โดยการนำของ ลิเคอร์ท (Likert) การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาใกล้เคียงกับงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มีเป้าหมายเพื่อจำแนกแบบของผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลเกณฑ์ต่างๆ ประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิตและประสิทธิผล ผลการวิจัยได้จำแนกผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งผลผลิต (Production-Centered) และแบบมุ่งคน (Employee-Centered) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง สนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกน้องเชื่อว่าตนเองเป็นคนมีเกียรติมีความสำคัญ

2 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพใช้กลุ่มในการตัดสินใจ

3 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักตั้งมาตรฐานในการทำงานค่อนข้างสูงการศึกษา

ผู้นำของกลุ่มที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ในปี ค.ศ. 1974 โดย ดร. โรเบิร์ต (Robert) เป็นการศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มย่อยในห้องปฏิบัติการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรงผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task Leader) และแบบมุ่งสังคม (Social Leader) (Bales, 1987, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 51) การศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1970, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 76) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งคน (Concern for People) และแบบมุ่งผลผลิต (Concern for Production)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์นี้ มีทฤษฎีสำคัญๆ ที่ควรศึกษา คือ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของเฮาส์ (House) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard) เป็นต้น ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552, หน้า 85-104) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ตัวแบบสถานการณ์ของฟิดเลอร์เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อผู้นำแบบภาวะผู้นำ ฟิดเลอร์ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญของบุคคลคนเดียวกันอาจเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละสถานการณ์ แต่แรงจูงใจที่แสดงแต่ละพฤติกรรมนั้นๆ อาจไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ จากการที่ฟิดเลอร์สร้างแบบทดสอบชนิดสั้นๆ ซึ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ

1.1 ผู้นำที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task Motivated) มุ่งในความสำเร็จของงาน

1.2 ผู้นำที่มีแรงจูงใจให้มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Motivated) มีความต้องการเห็นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล (Fiedler & Garcia, 1988, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, หน้า 86)

ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ

ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theory) และแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theory) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน

ซึ่งเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานและเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้น แบบการมอบอำนาจแบบให้มีส่วนร่วมแบบการแนะแบบการสั่ง ยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง กลุ่ม องค์กรให้มีประสิทธิผล จึงทำให้เกิดแนวคิดภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ เป็นวิธีการ 2 วิธีที่จะช่วยอธิบายวิธีที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 57-71) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำเปลี่ยนสภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้ความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขวางขึ้น บุคคลทั้งสองมีความเห็นว่าภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ และการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร การเปลี่ยนแปลงระดับต่ำเป็นการที่ผู้นำสนองความต้องการในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำงานตามมาตรฐานขององค์กรโดยการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถูกกระตุ้นให้ทำงานที่ท้าทายและให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ขณะเดียวกันมีส่วนช่วยให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและมีนวัตกรรมใหม่ๆ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสามารถช่วยให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงสุด มีผลงานมากกว่าระดับที่คาดหวังการที่สามารถปฏิบัติงานได้ก็เพราะว่า ผู้นำมีความสามารถที่จะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยกเกณฑของความสำเร็จให้มีระดับสูงขึ้น และสามารถช่วยให้แก้ปัญหาได้หลายวิธี

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ต่างก็มีส่วนที่คล้ายกันและต่างกัน ในส่วนที่ต่างกันนั้นต่างกัน 2 ประการที่สำคัญ คือ ประการแรก แม้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทราบความต้องการในปัจจุบัน และเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก ในประเด็นที่ว่าได้พยายามยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น การยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้โดยยกระดับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ และปฏิบัติงานเช่น ยั่วยุให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบมากขึ้น ให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ประการที่สอง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงรุก โดยที่ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพนั้นพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหาของตนเองและของผู้อื่น

ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Leadership as Bartering) โดยการ “ให้” อะไรบางอย่างเพื่อที่จะ “รับ” อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน เช่น แลกการทำงานให้ดีกับการขึ้นเงินเดือน และประสิทธิภาพการทำงานกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่เห็นด้วยตาและเป็นการสนองความต้องการขั้นต่ำ

สำหรับลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ การเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง (Leadership as Building) เป็นการปลูกฝังศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง ส่งเสริมชื่อเสียง ศักดิ์ศรี เกียรติยศและความสำเร็จของบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงานมุ่งพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่งคือ การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Leadership as Bonding) ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติทั้งของผู้นำและผู้ตาม เป็นการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับสถาบัน มุ่งความยุติธรรม ความเสมอภาค เชื่อมมั่นในความสามารถของบุคคล บริหารโดยการมีส่วนร่วมปลูกฝัง จิตสำนึกบุคลากรต่างๆ ให้ผูกพันกับสถาบัน มิใช่ผูกพันกับผู้บริหารและ โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 27) ได้กล่าวว่า “ปัจจัยด้านพนักงานในองค์กรและการจงใจ เป็นส่วนที่สำคัญมาก เพราะถ้าไม่มีพนักงานองค์กรก็ไม่สามารถเดินได้ เมื่อมีพนักงานสิ่งที่ผู้นำจำต้องมี คือ การจงใจ อาจเป็นตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน (ที่พัก การรักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น) สิ่งเหล่านี้เป็นขวัญ และกำลังใจให้พนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี”

4. ด้านการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้มากมาย แตกต่างกันไป ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า คือ การดำเนินงานต่างๆ ด้วยกระบวนการ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาในทุกๆ ด้าน จนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

กมลลา สุขเกษม (2555, หน้า 16) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการในการจัดกิจกรรมหลายๆ อย่างภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมต่างๆ โดยมุ่งหมายให้สมาชิกเป็นคนที่ดีในสังคมและประเทศชาติ

เรวัต ภิรมย์ไกรภักดิ์ (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าเป็น กระบวนการที่จัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด โดยจะขอความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร บุคลากรครู อาจารย์ นักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวผู้เรียนให้ เป็นคนที่มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

อัชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 12) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือ

หลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ศรีเรือน ยิ้มย่อง (2556, หน้า 11) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาที่จะส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ การมีคุณธรรม และมีจริยธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารจัดการในการะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นก็คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เยาวชนของชาติ ให้ได้รับการศึกษาครอบคลุมทั้งสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ต้องมีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อองค์กรจากความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

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

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ให้สามารถดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 21) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร จัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของบุคคล หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น การบริหาร นโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) เหมือนกับเป็นการนำ “กระบวนการ บริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์ท (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 165) ได้สรุปกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เกิดความสำเร็จ ดังนี้

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และให้มีการ กำหนดมาตรฐานงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน คือ 1) การสรรหาและการคัดเลือก คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเสียสละและเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ อย่างแท้จริง 2) ต้องจัดการฝึกอบรม/สัมมนาผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจพัฒนาทักษะ และปรับบทบาทที่เกี่ยวกับการบริหารและจัดการศึกษาตามรูปแบบการ บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ให้ชัดเจน 3) ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับ คณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด 4) จัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา 5) ให้การ สนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามแนวการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน และสามารถ รับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนแบบเบ็ดเสร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 38-69) กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ดี ต้องทำตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นวิธีที่ดีที่จะช่วยในการบริหาร สถานศึกษาให้ดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นฐานสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้สำเร็จได้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการที่ดีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักสำคัญ 8 องค์ประกอบ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักการบริหารจัดการความรู้ และ 8) หลักเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นกฎระเบียบข้อบังคับและใช้เป็นข้อตกลงในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับภาครัฐและระดับประเทศ ที่บังคับใช้อย่างเป็นธรรม เสมอภาคเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
2. หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
3. หลักความโปร่งใส เป็นพฤติกรรมที่เปิดเผยมองตรงไปตรงมาที่รู้เห็นได้ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจการกระทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ ปราศจากคอร์รัปชัน
4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการให้บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนร่วมประเมินผล
5. หลักความรับผิดชอบ เป็นภาระของคนที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จจุลวง
6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน
7. หลักการบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็นระเบียบที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ
8. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลการแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม โดยจัดเก็บสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

โชติ บดีรัฐ (2558, หน้า 3) กล่าวว่า “การบริหาร” เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล

ผลักดันและกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ โดยการบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป มีหลักการ ดังนี้

1. หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผล แผนอย่างเป็นระบบ
2. หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
3. หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและกล้าปรับปรุง

เปลี่ยนแปลง

5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์

มีความคิดริเริ่ม ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2559, หน้า 1-3) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ไปด้วยกัน การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะ ถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะ ทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น ซึ่งในที่นี้ “การบริหารหรือการบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใดๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) การบริหารการวัดผล (Measurement) เป็นต้น

นอกจากนี้ โซติ บติรัฐ (2558, หน้า 24-28) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ด้วยความก้าวหน้าทางการผลิตและการบริหารทำให้ทรัพยากรการบริหาร 4M ไม่เพียงพอ ได้ขยายเพิ่มจาก 6 M เป็น 7M และสุดท้ายเป็น 8M คือ Man, Money, Material, Method/Management, Machine, Market, Morale และ Message หรือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เครื่องจักรกล การตลาด ขวัญและ

กำลังใจ และข้อมูล ข่าวสาร ตามลำดับ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กรต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย 1) พนักงานในองค์กร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดและเป็นหัวใจของการจัดการ องค์กรจะดำรงอยู่ได้ เพราะมีพนักงานผู้ปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ 2) ระบบในองค์กร ระบบต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ระบบการดำเนินงาน ระบบการผลิต ระบบการสั่งการ ฯลฯ ถือว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารองค์กร พนักงานทุกคนต้องเรียนรู้ระบบต่างๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร 3) การจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการทำงาน ผู้บริหารต้องนำหลักการจัดการไปใช้เพื่อการประสาน ผลักดัน และดูแลให้ปัจจัยการผลิต (คน เงิน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์) เกิดประโยชน์ต่อการผลิตสินค้าและการให้บริการอย่างแท้จริง 4) การจูงใจ ผู้บริหารควรหาวิธีการจูงใจให้พนักงานรักองค์กร ทูมเทให้กับองค์กรและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจเมื่องานสำเร็จ 5) สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อกิจกรรมขององค์กร มีทั้งสภาพแวดล้อมภายใน (โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี เครื่องจักร และพนักงาน) และภายนอกองค์กร (คู่แข่ง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง) 6) การจัดองค์กร เป็น การออกแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานในองค์กรให้อยู่ในรูปโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และลักษณะของงานแต่ละประเภท 7) ขนาดองค์กร มีผลต่อกิจกรรมและการว่าจ้างแรงงานที่ดี องค์กรขนาดใหญ่ อาจมีความยุ่งยากหรืออาจควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง องค์กร ขนาดเล็กอาจทำได้ดีกว่า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้น สรุปได้ว่า ในด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม นโยบายและแผนการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย การติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยที่นักเรียนจะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดี มีคุณภาพในสังคมตลอดไป

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

ความหมายของโครงสร้างองค์กรมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 14) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน

การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อชราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร เป็นการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นระบบ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดสายงานการบังคับบัญชาและมีกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 46) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาท หน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาท และจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจการควบคุม การปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร

สุนททิพย์ สามิภักดิ์ (2557, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง สิ่งที่สะท้อนออกมาทางแผนภูมิ โครงสร้างองค์กร (Organization Chart) โดยเป็นการแสดงถึงการจัดการความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรภายในอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความครอบคลุมในด้านรูปแบบของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน (Departmentalization) ช่วงการควบคุม (Span of Control) การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ (Delegated of Authority) การสื่อสาร (Communication) และการทำงานเป็นทีม (Team) ของบริษัทในพื้นที่แขวงสลิมน

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

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 47) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ กลุ่มของงานที่เป็นทางการซึ่งมอบหมายให้ปัจเจกบุคคลหรือฝ่ายเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาท และจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 14) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนด การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตาม ความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประยงค์ ศรีโหมี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนด การจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนด บุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุม การปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของโครงสร้างองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนด บุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผน การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 126) ได้กล่าวถึงการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมไว้ว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมควรเป็นการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ฮอดจ์ และแอนโทนี (Hodge & Anthony, 1998, pp. 373-379, อ้างถึงใน ธีรชกร ฤตมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์กร
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

สมุณทิพย์ สามิภักดิ์ (2557, หน้า 12) ได้กล่าวถึงแนวคิดของโครงสร้างองค์กร จะเน้นการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การแบ่งงานและการวางโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาที่ จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์กรควรเป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ

แนวคิดการออกแบบโครงสร้างองค์กร

การออกแบบองค์กรที่เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินงานแบ่งงาน ประสานงาน เพื่อให้องค์กรวัตถุประสงค์แล้วนั้น โครงสร้างองค์กรที่อยู่ภายใต้องค์กรนั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นระบบย่อยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน จากการค้นคว้าจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้ให้หลักการของการออกแบบโครงสร้างองค์กรไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546, อ้างถึงใน สมุณทิพย์ สามิภักดิ์, 2557, หน้า 12-13) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบ โครงสร้างองค์กรออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เป็นหลักการที่ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถที่ชำนาญของพนักงานที่อยู่ในองค์กร โดยผู้บริหารจะแบ่งงานออกเป็นด้านตามความรู้ความสามารถของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การแบ่งตามความชำนาญของแต่ละคน (Personal Specialization) การแบ่งตามวิชาชีพ การแบ่งงานตามกิจกรรม การแบ่งงานตามโครงสร้างการบังคับบัญชา
2. การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายใน (Departmentalization) สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การจัดแผนงานตามหน้าที่ (Function) การจัดแผนงานเช่นนี้นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง โดยการแบ่งงานออกเป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ 2) การจัดแผนงานตามผลผลิต (Product) ทำให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญ และสามารถควบคุมการทำงานได้ง่าย 3) การจัดแผนงานตามพื้นที่ (Territory) การแบ่งตามพื้นที่สามารถช่วยให้แผนงานสามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบข้างได้ง่ายมากขึ้น 4) การจัดแผนงานตามลูกค้า (Customer) การแบ่งเช่นนี้จะเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้โดยตรง (Gulick & Urwick, 1973, อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546)
3. ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บริหารแต่ละคนสามารถดูแลผู้บังคับบัญชาได้มากเท่าไรจึงจะเหมาะสม ช่วงการควบคุมแคบ (Narrow Control) ผู้บังคับบัญชาจะดูแลลูกน้อง

เพียงไม่กี่คน แต่จะมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ซึ่งพบว่าโครงสร้างองค์กรแบบเครื่องจักรนั้นมักมีรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบสูง (Tall Structure) ในขณะที่ช่วงการควบคุมกว้าง (Wide Control) หรือสายของการบังคับบัญชามากกว่าองค์กรแบบสูง (Tall Structure) จะมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat Structure) 4. การมอบหมายอำนาจและหน้าที่ (Delegated of Authority) คือ กระบวนการกระจายอำนาจหน้าที่ลงไปยังส่วนล่างขององค์กร คือ ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา (Hierarchy) ที่เป็นไปตามขั้นตอน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าจะเป็นผู้ทำการควบคุมและการตัดสินใจในการทำงาน การบังคับบัญชาจะลดหลั่นไปตามสายงานตามลำดับชั้นของอำนาจที่เป็นรูปพีระมิดขึ้นกับการกระจายอำนาจ (Decentralization) และการรวมอำนาจ (Centralization) ขององค์กรนั้นๆ ด้วย ซึ่งหากการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารผู้เดียวแสดงถึงว่า องค์กรนั้นมีการรวมอำนาจสูง (Centralization) ตรงกันข้ามหากองค์กรมีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับล่างมาก แสดงถึงองค์กรมีการกระจายอำนาจมาก การรวมอำนาจ (Decentralization) เป็นต้น 5. ความแตกต่างในการออกแบบโครงสร้าง (Differentiation) สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 แบบ ดังนี้ความแตกต่างในแนวดิ่ง (Vertical Differentiation) เป็นวิธีการออกแบบโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาขององค์กรและสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานแบบแนวดิ่ง คือ จากบนลงล่าง เป็นลำดับชั้น ความแตกต่างในแนวนอน (Horizontal Differentiation) คือ วิธีการของการจัดกลุ่มงานออกเป็นกลุ่มงานย่อย โดยเน้นหลักของการแบ่งงานกันทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น มีผลผลิตมากขึ้นและนำไปสู่ความสามารถของการขององค์กรในการสร้างคุณค่ามากขึ้น 6. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Chain of Command) คือ เส้นที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์กร โดยทั่วไปการสื่อสาร การรายงาน การมอบหมายงานและหน้าที่จะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชานี้ เพื่อให้การสื่อสารในองค์กรสามารถทำได้อย่างแน่ชัด และระเบียบแบบแผนมากขึ้น 7. การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) คือ คุณภาพของการประสานงานความร่วมมือต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของอำนาจของการตัดสินใจในองค์กรว่าอยู่ที่ใคร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 9) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Specialist) เป็นการจัดการโดยอาศัยหลักการใน การแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อยๆ และกำหนดมาตรฐานของการทำงานในแต่ละอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการใช้หลักเหตุผลและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการจัดการรูปแบบนี้แม้ว่าจะส่งผลให้พนักงานเกิดความชำนาญ แต่ก็ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้เช่นกัน 2. การจัดแผนงาน (Departmentalization) เป็นกระบวนการของการจัดกลุ่มงาน โดยถือเกณฑ์ตามลักษณะต่างๆ ดังนี้ เช่น หน้าที่ ลูกค้า กระบวนการ ภูมิศาสตร์ เป็นต้น 3. สายการบังคับบัญชา

(Chain of command) เป็นทิศทางของการกำหนดอำนาจ หน้าที่ (Authority) ในการควบคุมจากระดับบนมายังระดับล่างขององค์กรหรืออาจจะกล่าวได้ว่า สายการบังคับบัญชา (Chain of command) คือการแบ่งอำนาจตามสายการบังคับบัญชาจากระดับบนลงสู่พนักงานระดับปฏิบัติการ และสามารถให้เห็นว่าพนักงานต้องรายงานขึ้นตรงกับใคร 4. ขนาดของการควบคุม (Span of management) เป็นจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ขนาดของการควบคุมจะสะท้อนถึงความสูงของโครงสร้างองค์กร สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 แบบ คือ ขนาดการควบคุมแบบแคบ (Narrow Span of Management) และขนาดการควบคุมแบบกว้าง (Wide Span of Management) โดยมักพบว่า การควบคุมแบบกว้างนั้นจะมีข้อได้เปรียบในการทำงานคือการทำงานเป็นมา

สมคิด บางโม (2551) ได้จำแนกรูปแบบโครงสร้างองค์กรไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. โครงสร้างแบบงานหลัก (Line Organization) จะมีการจัดแบ่งงานตามภารกิจหลักขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชาจะมีการแยกออกไปตามสายงานโดยตรง ไม่ซับซ้อน ไม่มีหน่วยงานปรึกษานับสนุน โดยมากมักเป็นการจัดแบ่งโครงสร้างองค์กรในหน่วยงานขนาดเล็ก การจัดโครงสร้างองค์กรแบบงานหลักนี้มีข้อดีลักษณะโครงสร้างเข้าใจง่าย สายการบังคับบัญชาชัดเจน สะดวกต่อการควบคุมดูแล แต่การประสานงานมีจำกัดและผู้บริหารต้องรับผิดชอบดูแลพนักงานมาก

2. โครงสร้างแบบงานหลักและที่ปรึกษา (Line and Staff) เป็นการผสมผสานรูปแบบโครงสร้างองค์กรทั้งแบบงานหลักและมีหน่วยงานสนับสนุน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร แต่อย่างไรแล้วก็ยังพบว่าการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบนี้มักทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในองค์กรด้วย

3. โครงสร้างแบบหน้าที่การงานเฉพาะ (Functionalized Organization) เป็นการจัดแบ่งแยกงานไปตามความเฉพาะเจาะจงของงาน แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่เด็ดขาด และมีหน่วยงานสนับสนุนของตนเอง มีผู้เชี่ยวชาญ และมีผู้ที่สามารถออกคำสั่งโดยเฉพาะ ทำให้งานสามารถดำเนินไปได้เรื่อยๆ ซึ่งการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรเช่นนี้แล้ว จะเหมาะกับองค์กรขนาดกลางที่มีการทำงานแยกจากกันชัดเจน การดำเนินงานการประสานงานทำได้รวดเร็ว สม่าเสมอ แต่ก็อาจทำให้เอกภาพขององค์กรเสียไป

4. โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Organization) เป็นการผสมผสานการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบต่างๆ เข้าด้วยกันในองค์กรเดียวกัน โดยจัดตั้งเป็นโครงการเฉพาะขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง สมาชิกของแต่ละทีมนั้นจะถูกรวมกันจากหลากหลายแผนกในองค์กรและร่วมกันรับผิดชอบความสำเร็จของโครงการ เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วนั้น พนักงานก็จะกลับไปทำหน้าที่ตามแผนกของตนเองและมีการรวมตัวกันอีกครั้งเมื่อเกิดโครงการใหม่

ดราฟ (Daft, 2004) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ มิติโครงสร้างองค์กรแบบแนวตั้ง (Vertical Structure) หรือองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Structure)

1. เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะเจาะจง (Specialization Task)
2. มีสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) และกฎระเบียบในองค์กรมาก (Strict Hierarchy, Authority by Expertise, Many Role)
3. มีการสื่อสารและการรายงานที่เป็นระบบตามสายการทำงาน (Vertical Communication and Reporting System)
4. การทำงานเป็นทีมน้อยและการช่วยเหลือกันในองค์กรมีน้อย (Few Teams, Task Force or Integrators)
5. มีความเป็นทางการสูงและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง (Centralization Decision Making)

มิติโครงสร้างองค์กรตามแนวนอน (Horizontal Structure) หรือแบบร่วมสมัย (Contemporary Structure) จะเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โครงสร้างองค์กรแบบแนวนอนจะพบว่า ในองค์กรจะมี

1. การแบ่งงานกันทำ มีการกระจายงาน (Division of Work)
2. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) กฎระเบียบในองค์กรน้อย และยืดหยุ่นมากกว่า (Relaxed Hierarchy, Authority by Expertise, Few Role)
3. การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเน้นแบบตรงไปตรงมาและสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ (Horizontal communication, Face to face)
4. เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many Team, Task Force and Integrators)
5. ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน (Informal, Decentralization) ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

สมุณทิพย์ สามิภักดิ์ (2557, หน้า 16-17) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์กรได้เป็น 5 ด้านหลักๆ คือ การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การสื่อสารในองค์กร (Communication) การทำงานเป็นทีม (Team) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Decentralization decision)

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างองค์กรดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบโครงสร้างองค์กรสามารถจำแนกออกได้เป็น 6 รูปแบบใหญ่ๆ คือ 1) โครงสร้างองค์กร

ตามหน้าที่งาน (Functional Organization) 2) โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก (Line Organization Structure) 3) โครงสร้างแบบสายงานที่ปรึกษา (Staff Organization Structure) 4) โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix Organization) 5) โครงสร้างองค์การตามแบบคณะกรรมการบริหาร (Committees Organization) 6) โครงสร้างแบบงานหลักและที่ปรึกษา (Line And Staff) ซึ่งองค์กรจะมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การแบบใดนั้นขึ้นกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบโครงสร้างองค์การที่มีความแตกต่างกันจะมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไปด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีการประยุกต์และออกแบบโครงสร้าง องค์การให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินงานและพนักงานที่อยู่ในองค์กรให้มากที่สุด

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ ความหมายการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สรคุปต์ บุญเกษม (2559) ได้สรุปว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นการที่นำอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การนำคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอนเอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

ทรศนกร สงครินทร์ (2559) สรุปว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การจัดหาและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งาน มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูล

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 13) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การเก็บรวบรวม ข้อมูลการประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ประยงค์ ศรีโหม (2563, หน้า 12) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาถนองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผล การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

ชัยยา บัวหอม (2563, หน้า 8) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำความรู้ ทางวิทยาศาสตร์มาจัดการข้อมูลโดยวิธีการปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในเรื่องของความเร็ว ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่มีการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ โดยนำข้อมูลป้อนเข้าสู่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทำการประมวลผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ ซึ่งข้อมูลที่ได้ออกมาจะอยู่ในรูปที่สามารถนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

พระมหากันดินันท์ เสงสุกุล (2564) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การรวบรวม การจัดเก็บ การบันทึกข้อมูล การจัดการกับข้อมูล การวิเคราะห์ผลสรุป การแปลความหมาย และการประมวลผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูลขึ้นมาใหม่ เพื่อใช้งาน ส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน เป็นการสร้างความคุ้มค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศสามารถนำไปใช้ประโยชน์และมีขอบเขตการใช้งานที่กว้างขวางมากขึ้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการสารสนเทศ ซึ่งได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อื่นๆ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้องกับตัวข้อมูลเกี่ยวข้องกับบุคลากร เกี่ยวข้องกับกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด

วนิดา ทองพูล (2564) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการสร้างสรรค์ จัดหาจัดเก็บค้นคืนจัดการถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลในรูปดิจิทัล (Digital Data) ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหวข้อความหรือตัวอักษรและตัวเลข ส่วนระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการ รวบรวมข้อมูลต้นฉบับหรือข้อมูลดิบมาทำการแปลงสภาพให้เป็นสารสนเทศ โดยผ่านการประมวลผล การจัดเก็บสารสนเทศอย่างเป็นระบบและผลลัพธ์ที่ได้คือสารสนเทศที่มีคุณภาพ เพื่อนำส่งแก่ผู้ใช้ ทั้งผู้ใช้อยู่ในและภายนอกองค์กรตามเป้าหมายที่ต้องการใช้ สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และเลือกใช้เทคโนโลยีหรืออุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปีฮานและโฮมเลส (Behan & Homles, 1990, p. 2) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ช่วยในการบันทึกข้อมูล จัดเก็บข้อมูล ค้นหาข้อมูล ส่งข้อมูลและรับข้อมูล

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการ หรือให้บริการในด้านต่างๆที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ ตั้งแต่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสม และการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พนิดา พานิชกุล (2552, หน้า 5-6) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพล และสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งช่วยลดต้นทุนในการผลิตเนื่องจากการนำระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายเข้ามาในองค์กร ช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ เช่น การใช้เครื่องพิมพ์ (Printer) สแกนเนอร์ (Scanner) ร่วมกัน
2. ช่วยจัดระบบสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายให้เป็นระเบียบ ทำให้สะดวกรวดเร็วในการจัดเก็บและค้นหาข้อมูล
3. ช่วยให้การสื่อสารระหว่างกันมีความรวดเร็วมากขึ้น ลดปัญหาเรื่องระยะเวลาและระยะทาง โดยนำระบบเครือข่ายและโทรศัพท์เข้ามาช่วย เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) และอินทราเน็ต (Intranet) เป็นต้น
4. เทคโนโลยีสารสนเทศบางอย่างเป็นอัตโนมัติ ที่สามารถเข้าถึงสารสนเทศได้จากแหล่งอื่นเมื่อใดก็ได้ เช่น ระบบการฝาก ถอนเงินผ่านตู้เอทีเอ็ม และการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ เป็นต้น
5. ทำให้มีการกระจายโอกาสการเรียนรู้ เช่น มีการใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกลการรักษาพยาบาลผ่านเครือข่ายสื่อสาร การสั่งซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
6. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยาก ซับซ้อน
7. ช่วยลดจำนวนบุคลากรในการประมวลผลและผลิตสารสนเทศ เนื่องจากจะทำให้มีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด บุคลากรในองค์กรสามารถนำเวลาส่วนที่เหลือไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นได้ งานบางอย่างที่จำเป็นต้องมีบุคลากรในการตรวจสอบความผิดพลาดก็อาจใช้จำนวนบุคลากรน้อยลง

8. ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว ในระยะแรกของการนำเทคโนโลยีมาใช้ อาจต้องมีการลงทุนที่ค่อนข้างสูง แต่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากร เป็นต้น

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2559) กล่าวถึงแนวความคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) การพัฒนาการรู้ดิจิทัลเป็นกระบวนการการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเฉพาะที่มีความจำเป็น สำหรับการรู้ดิจิทัลจะแตกต่างจากคนหนึ่งถึงอีกคนหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและสถานการณ์ ของผู้เรียน ซึ่งอาจครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้ขั้นพื้นฐาน และการฝึกอบรมสู่การประยุกต์ใช้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การรู้ดิจิทัลยังครอบคลุมถึงประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับจริยธรรม สังคมและการสะท้อน ซึ่งฝังอยู่ในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และชีวิตประจำวัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นและเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยประมวผล ข้อมูลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นสารสนเทศที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามต้องการได้ ช่วยในการจัดระบบข่าวสารในแต่ละวันได้ถูกต้อง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสารสนเทศ ช่วยจัดระบบโดยอัตโนมัติ เพื่อการจัดเก็บ ประมวผล และสามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกทุกครั้ง ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และช่วยการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลา และระยะทางและงบประมาณ

7. ด้านงบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดด้านงบประมาณ ไว้หลากหลาย ดังนี้

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้อง มีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุ เป้าหมาย โดยการบริหารงบประมาณ มีหลักการดังนี้

1. หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ
2. การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด
4. หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

งบประมาณ

5. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

นันทนา ศรีชัยมูล (2559, หน้า 15-16) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำงบประมาณอย่างหนึ่งที่เราเห็นได้อย่างชัดเจน คือ ทำให้กิจการมีเป้าหมายที่แน่นอนและเหมาะสมในการดำเนินงาน มีแผนงานที่ดีอันเป็นประโยชน์ในด้านการบริหาร แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ช่วยในการวางแผน (Planning) ช่วยให้การวางแผนของกิจการนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ กระบวนการจัดทำงบประมาณจะทำให้ทุกฝ่ายในกิจการต้องวางแผนงาน ล่วงหน้าสำหรับช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทำให้ได้แผนรวมของกิจการที่เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของกิจการ
2. ช่วยในการประสานงานและก่อให้เกิดความร่วมมือ (Facilitating Communication and Coordination) กิจการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จะต้องอาศัยความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ ในกิจการ กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการประสานงานกันระหว่างแผนงานของฝ่ายต่างๆ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างฝ่าย ลดความขัดแย้งและก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
3. ช่วยในการแบ่งสรรทรัพยากร (Allocating resources) เนื่องจากกิจการมีทรัพยากรจำกัดและจะต้องถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระบวนการจัดทำงบประมาณจึงช่วยให้แต่ละฝ่ายได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม
4. ช่วยในการควบคุมการดำเนินงาน (Controlling Operations) ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเปรียบเทียบกับแผนงบประมาณที่วางไว้ ทำให้ทราบว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด บรรลุเป้าหมายของกิจการหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากแผนใด ก็สามารถแก้ไขได้ถูกต้อง
5. ช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน (Evaluating Performance and Providing Incentive) มีการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานกับแผนงานที่วางไว้ ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกฝ่ายทำให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากร มีการแข่งขันการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีตลอดเวลา

และความสำเร็จในการจัดทำงบประมาณ การจัดทำงบประมาณจะประสบความสำเร็จและบรรลุผลต่อการบริหารนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ คือ

1. จะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
2. จะต้องสอดคล้องกับการจัดผังองค์กรและรายงาน
3. การจัดทำงบประมาณจะต้องสอดคล้องกับระบบบัญชี
4. ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณจะต้องเข้าใจหลักการและประโยชน์

ของการทำงบประมาณ

5. มีการปรับปรุงงบประมาณให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

μερινทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) กล่าวว่า งบประมาณ เป็นแผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 14) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายไว้ล่วงหน้า และมีกำหนด ระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร

ประยงค์ ศรีโหมี (2563, หน้า 13) กล่าวว่า งบประมาณ เป็นแผนที่กำหนดไว้เพื่อการจัดการด้านงบประมาณ ที่จัดทำขึ้นและแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านงบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร และการบริหารจัดการงบประมาณ เป็นกระบวนการและการดำเนินงานของแผนระยะกลาง 4-5 ปี แผนปฏิบัติราชการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ที่สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการจัดทำงบประมาณ โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส ซึ่งกระบวนการการบริหารจัดการงบประมาณ ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้จ่ายโดยพิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

สภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ค่านิยมและแนวทางการดำเนินงาน ความสำเร็จ จุดอ่อน จุดแข็ง นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภารกิจหลักที่ต้องเร่งดำเนินการเพื่อเป็นการสร้างสังคมฐานความรู้ เร่งรัดปฏิรูปการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบและนอกระบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนสนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิจิตร, 2565ข)

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (2565ก, หน้า 8-10) ได้จัดตั้งขึ้นตามที่ได้ มีการประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เพื่อบริหารและ จัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด ของทางราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบกับมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำ ของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 จึงยกเลิกประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยมีการจัดตั้ง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดพิจิตร ให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพิจิตรขึ้น

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาและที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต คำสั่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 313/2564 สัณ ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ได้แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ นายมานิตย์ นาคเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตร พิตยาคม ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรและนายวณัฐพงศ์

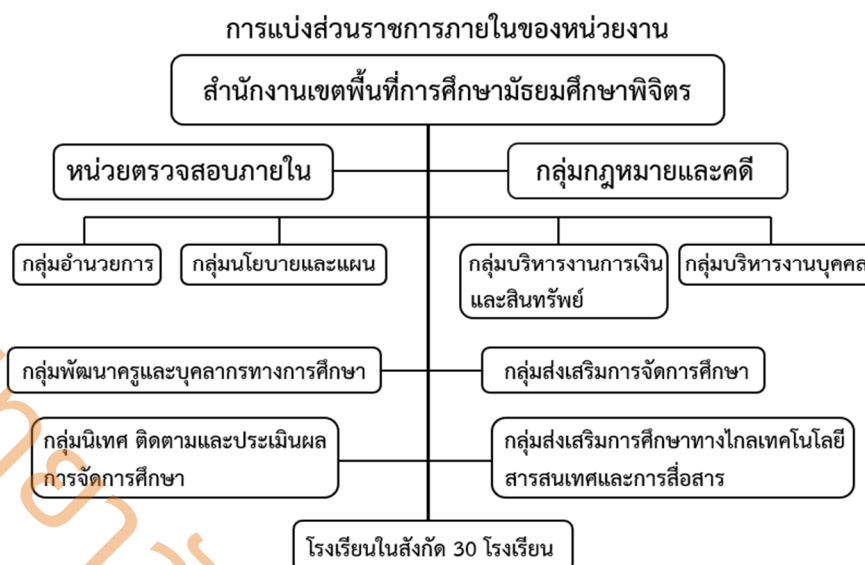
ทองคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เพื่อให้การขับเคลื่อนการบริหารและจัดการการศึกษามัธยมศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย 12 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอตะพานหิน อำเภอบางมูลนาก อำเภอโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพทะเล อำเภอสามง่าม อำเภอวังทรายพูน อำเภอทับคล้อ อำเภอสากเหล็ก อำเภอดงเจริญ และอำเภอบึงนาราง มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด 30 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม โรงเรียนห้วยดงรัฐชนูปถัมภ์ โรงเรียนวังกรดพิทยา โรงเรียนเมธีพิทยา โรงเรียนสระหลวงพิทยาคม โรงเรียนวังทรายพูนวิทยา โรงเรียนสรรเพชญ์อุฎฐมาพิทยาคม โรงเรียนดงเสือเหลืองพิทยาคม โรงเรียนสามง่ามชนูปถัมภ์ โรงเรียนกำแพงดินพิทยาคม โรงเรียนเนินปอรั้งนกขุทิต โรงเรียนหนองโสนพิทยาคม โรงเรียนสากเหล็กพิทยาคม โรงเรียนวชิรบาร์มีพิทยาคม โรงเรียนวังโมกข์พิทยาคม โรงเรียนตะพานหิน โรงเรียนวังสำโรงวังหั่ว โรงเรียนทุ่งโพธิ์พิทยา โรงเรียนบางมูลนากภูมิวิทยาคม โรงเรียนวังตะกูราษฎร์อุทิศ โรงเรียนโพธิ์ธรรมสุวัฒน์ โรงเรียนพิบูลธรรมเวทวิทยา โรงเรียนท่าเสาพิทยาคม โรงเรียนห้วยยาวพิทยาคม โรงเรียนเขาทรายทับคล้อพิทยา โรงเรียนวันที่สฤติย์พิทยาคม โรงเรียนแหลมรังวิทยา โรงเรียนโพธิ์ไทรงามพิทยาคม โรงเรียนดงเจริญพิทยาคม โรงเรียนวังจี้วพิทยาคมเจริญพิทยาคม โรงเรียนวังจี้วพิทยาคม

ภารกิจ (Assign mission)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตั้งอยู่เลขที่ 31/26 ถนนคลองคะเชนทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร รหัสไปรษณีย์ 66000 มีสถานศึกษาในการกำกับดูแลจำนวนทั้งสิ้น 30 แห่ง มีการบริหารงาน มีโครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีการบริหารงานเป็นกลุ่มต่างๆ โดยแบ่งเป็นกลุ่ม ดังภาพที่ 1

โครงสร้างหน่วยงาน



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2565ก)

โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีการบริหารงานเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มบริหารงานบุคคล
2. กลุ่มกฎหมายและคดี
3. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มนโยบายและแผน
9. กลุ่มอำนวยการ
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

1. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับโรงเรียนในเขตจังหวัด
พิจิตร
2. ดำเนินการจัดทำรายละเอียดเงินเดือน รายจ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องของ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำของโรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตร
3. ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการจ่ายเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในเขตจังหวัดพิจิตรให้ถูกต้อง และส่งขออนุมัติเบิกจ่ายจาก สพม.
พิจิตร
4. ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการจ่ายเงินค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในเขตจังหวัดพิจิตรให้ถูกต้อง และส่งขออนุมัติเบิกจ่ายจาก สพม.
พิจิตร
5. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
6. ดำเนินการควบคุมการเบิกจ่ายใบเสร็จรับเงินของโรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตร
7. ดำเนินการส่งเงินรายได้แผ่นดิน/เงินฝากคลัง/เบิกเงินเกินส่งคืน/ส่งแทนเช็ค
ขัดข้อง
8. ดำเนินการเกี่ยวกับหนังสือรับรองเงินเดือน และสวัสดิการเงินกู้ของข้าราชการ
และลูกจ้างประจำ ของโรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตร
9. ดำเนินการทำบัตรประจำตัวข้าราชการ/บำนาญ/ลูกจ้าง
10. ดำเนินการควบคุมและจัดทำ กพ.7 ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของ
โรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตร
11. ติดต่อประสานงาน กับโรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตร และกับส่วนราชการใน
จังหวัดพิจิตรทุกหน่วยงาน
12. บริการรับ-ส่งหนังสือ เอกสาร หลักฐานทางราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ระหว่างศูนย์ประสานงานจังหวัดพิจิตร กับ สพม.41 (กำแพงเพชร)
13. อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และโรงเรียนในเขตจังหวัดพิจิตรร้องขอ

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (2565, หน้า 69-72) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงสร้างหน่วยงาน ภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ โดยได้มีการประชุมร่วมกัน และกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย”

“Organizational development with quality and morality towards international standard under Thai Culturally based”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้เพื่อความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ โดยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นำไปพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันสู่สากล
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพใน มาตรฐานตำแหน่ง
4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ตามหลักประกันคุณภาพการศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อสร้างจิตสำนึกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยใช้สหวิทยา เขตพื้นที่เป็นฐาน (Region Area Based Management)

นโยบาย (Policy)

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ SPM PHICHIT 4Q Model

Q1 : Quality of Student นักเรียนคุณภาพ หมายถึง ใส่ใจคุณธรรม น้อมนำ หลักปรัชญา เลิศล้ำวิชาการ มุ่งผลงานที่เป็นเลิศ

Q2 : Quality of Teacher ครูผู้สอนคุณภาพ หมายถึง เป็นผู้อำนวยความสะดวก
เป็นครูด้วยใจ ใฝ่สร้างนวัตกรรม นำเสนองานเชิงประจักษ์

Q3 : Quality of Administrator ผู้บริหารคุณภาพ หมายถึง ใช้หลักธรรมาภิบาล
บริหารด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชฯ มุ่งการพัฒนาสู่ความยั่งยืน

Q4 : Quality of School โรงเรียนคุณภาพ หมายถึง มีเครือข่าย/ชุมชนร่วม
พัฒนา ก้าวหน้าด้วย 3 ระบบคุณภาพ สู่สถานศึกษามาตรฐานสากลเพื่อคุณภาพสถานศึกษาที่ยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร "SMILE "

เป็นองค์กรแห่งความสุข "น่ายุ น่ายางงาน บริการประทับใจ"

Service Mind มีจิตบริการที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจให้บริการ

Management การบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ

Integrity ความสุจริต โปร่งใส จริยธรรม

Learning Technology and Innovation มุ่งเน้นพัฒนาเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้

Excellence มุ่งมั่นความเป็นเลิศ คติพจน์ ยิ้มแย้มแจ่มใส รักใคร่ปรองดอง
สนองบริการ รวดเร็วประสาน พัฒนางานเป็นระบบ

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พัฒนาระบบการบริหารจัดการ SPM PHICHIT 4Q Model

กระบวนการดำเนินงาน PHICHIT Method

P : Planning การวางแผน เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการ
ก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

H : Hi-technology Organizing การจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
ไม่ทำงานทับซ้อนกัน และต้องทำงานประสานกันให้ราบรื่นได้ด้วย ครอบคลุมการทำงานทั้งหมดไม่ให้
เกิดปัญหา ประเมินจำนวนพนักงานให้พอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และต้องลำดับความสำคัญ
ของตำแหน่ง เคลียร์บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ตลอดจนให้อำนาจในการสั่งการที่เหมาะสมด้วย

I : Innovative Thinking กระบวนการคิดในแนวสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม
สิ่งใหม่ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาของผู้ใช้งานได้ เช่น นวัตกรรมทางบริการหรือกระบวนการ
โดยประโยชน์ของการคิดเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าให้กับการศึกษา การเพิ่มความสามารถ
ในการแข่งขันให้กับองค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

C : Coordinating การประสานงานเป็นการประสานหน่วยงานต่างๆ ให้ส่วนต่างๆ
ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
ราบรื่น

H : Human Management การจัดการบุคลากรปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

I : Improvement การรายงานเพื่อปรับปรุงพัฒนา เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาต่อไป

T : Team Building เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

จุดเน้น 4Q Model

Q1 : Quality of Student นักเรียนคุณภาพ หมายถึง ใส่ใจคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญา เลิศล้ำวิชาการ มุ่งผลงานที่เป็นเลิศ

Q2 : Quality of Teacher ครูผู้สอนคุณภาพ หมายถึง เป็นผู้อำนวยการส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นครูด้วยใจ ใฝ่สร้างนวัตกรรม นำเสนองานเชิงประจักษ์

Q3 : Quality of Administrator ผู้บริหารคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 : หน้า 72 หมายถึง ใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชานำมาสู่ความยั่งยืน

Q4 : Quality of School โรงเรียนคุณภาพ หมายถึง มีเครือข่าย/ชุมชนร่วมพัฒนา ก้าวหน้าด้วย 3 ระบบคุณภาพ สู่สถานศึกษามาตรฐานสากล เพื่อคุณภาพสถานศึกษาที่ยั่งยืน

จุดเน้น

1. พัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็ง นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
3. นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรม เคารพในสถาบันหลักของชาติ
4. น้อมนำศาสตร์พระราชานำมาสู่ความยั่งยืน และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน
5. ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
6. ยกระดับผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้สูงขึ้น
7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะสู่มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ

8. สถานศึกษานำนวัตกรรม เทคโนโลยี แพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา

9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

จากสภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้าน การส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมพัฒนาจุดแข็ง แก้ไขปรับปรุง จุดอ่อน นำโอกาสมาปรับใช้ สกัดกันอุปสรรค มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิตและจุดเน้นการพัฒนา ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุตามที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

รัชดาพร ชื่นนุกุ้ม (2557, หน้า 87-88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของการบริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 119-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัย

ด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณ เท่ากับ .882 สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

แพรว เกลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 117-119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครู เห็นว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 3 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในสถานศึกษาในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านองค์กร และด้านผลตอบแทนของครู ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย ส่วนด้านความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ร้อยละ 47.10

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 200-202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด ที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารงานด้าน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.01 และการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครอง ชุมชน ด้านงบประมาณไว้ด้วย

เมรินทาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 216-222) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบาย สู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

วิภาสสินี หัศกรรจ์ (2561, หน้า 159-162) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า 3.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีความแตกต่างกัน 3.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 100 ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3.3) ผู้ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ต่างกันโดยรวมมีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า 4.1) ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4.3) ที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30655

เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสารสนเทศ (X_7)
ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3) และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)
สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .272(X_7) + .245(X_2) - .228(X_3)$
 $+ .141(X_1)$

งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

โกลด์ (Gold, 2000, p. 295) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา
ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย พบว่า การจัดการศึกษาของชุมชน
เป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ และ
จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้น การสร้าง
ความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับผู้บริหารทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าในด้านสังคมและวัฒนธรรม
แก่โรงเรียน

มอสลีย์ (Mosley, 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูรี โดยจำแนกตัวแปรด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย
7 ตัวแปร คือ 1) การวัดและประเมินความเสมอภาค 2) จำนวนนักเรียนที่ได้รับบริการอาหารกลางวัน
3) อัตราเฉลี่ยของการมาเรียน 4) อัตราครูต่อนักเรียน 5) อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนต่อ
จำนวนนักเรียน 6) ความหนาแน่นของประชากรในเขตชุมชน 7) อัตราการเสียภาษีและการวัด
ประสิทธิผลของโรงเรียน วัดจากนักเรียนเกรด 3, 6 และเกรด 10 โดยใช้แบบติดตามผลการเรียนรู้
ของรัฐบาล ทดสอบการอ่าน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า
ประสิทธิภาพของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียน
ขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามี
แตกต่างกัน

กลิคแมน (Glickman, 2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียน
ที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ 1) ผู้บริหาร มีความ
หลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของ

โรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน การจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน 11) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

ฟอร์นันโด (Fernando, 2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิภาพของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

ริกสลีย์ (Wrigley, 2007) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน คำถามกระบวนทัศน์ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรกๆ นั้น โรงเรียนต้องมีกระบวนทัศน์มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างชัดเจน การมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสังคมการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

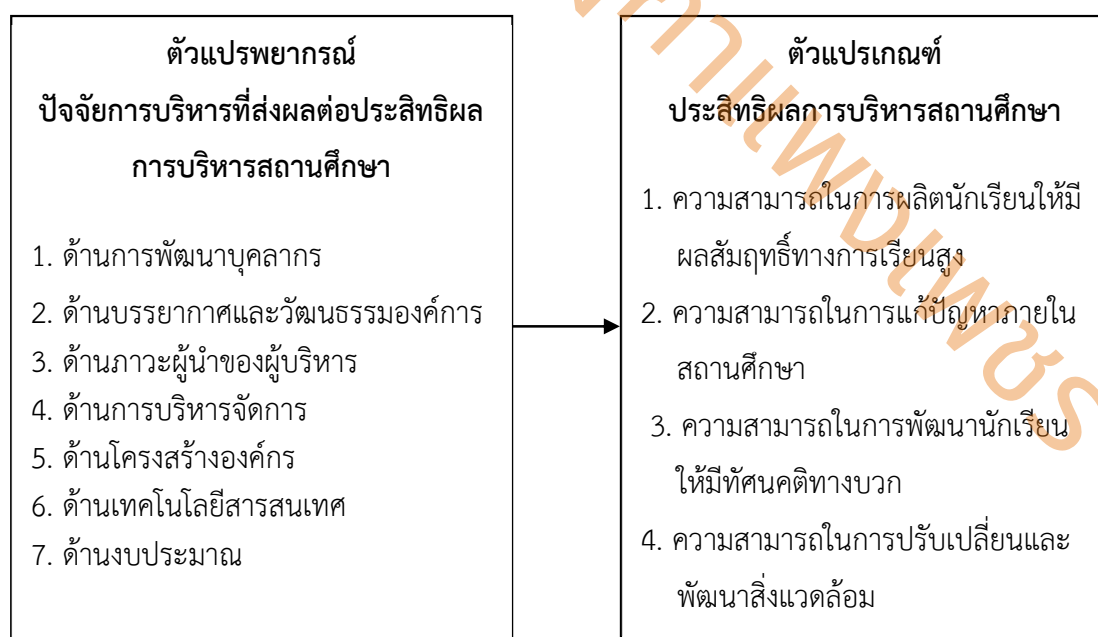
หลิว (Liu, 2020, p. 155) ได้ทำการศึกษา การวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศจีน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของนักเรียนในประเทศจีน โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพโรงเรียนของนานาชาติ ซึ่งใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Mannova จากการตอบแบบสอบถามของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในประเทศจีนกับประสิทธิภาพโรงเรียนของนานาชาติ ในด้านบทบาทของ Banzhuren ซึ่งเป็นผู้อำนวยการห้องเรียน ความสำคัญของการประเมินคะแนนทดสอบนักเรียนของครู ผลกระทบของขนาดห้องเรียนที่ใหญ่ และผลกระทบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร การศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท มีประสิทธิภาพตรงข้ามประสิทธิภาพของโรงเรียนในเมือง ในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียนในอนาคต และโอกาสของครูในการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ ข้อแตกต่างที่พบ ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครูจีนยังคงยึดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจัดทั้งห้องมากกว่าแบ่งกลุ่มย่อย ครูยังเข้มงวดกับนักเรียนในด้านกฎระเบียบและการเรียน และการสาธิตการสอนเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมทั้งในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนอื่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้ทำการสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านโครงสร้างองค์กร

6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านงบประมาณ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษา เพราะประสิทธิผลทางการบริหารสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถและความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นแนวทางในการนำปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยจำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 879 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 909 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมทั้งสิ้น 300 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 275 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970, pp. 608-609) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
		ผู้บริหาร สถาน ศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม ทั้งสิ้น	ผู้บริหาร สถาน ศึกษา	ครู ผู้สอน	รวม ทั้งสิ้น
1	อำเภอเมือง	5	240	245	4	70	74
2	อำเภอสว่างม้ง	4	81	85	3	32	35
3	อำเภอโพธิ์ประทับช้าง	2	24	26	2	7	9
4	อำเภอวังทรายพูนวิทยา	1	13	14	1	4	5
5	อำเภอสากเหล็กวิทยา	1	48	49	1	16	17
6	อำเภอลำลูกเกด	2	55	57	2	16	18
7	อำเภอตะพานหิน	3	125	128	3	34	37
8	อำเภอบางมูลนาก	2	113	115	1	39	40
9	อำเภอโพทะเล	4	84	88	3	29	32
10	อำเภอทับคล้อ	2	56	58	2	18	20
11	อำเภอบึงนาราง	2	21	23	1	5	6
12	อำเภอดงเจริญ	2	19	21	2	5	7
รวมทั้งสิ้น		30	879	909	25	275	300

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอในบทที่ 2 ซึ่งหลังจากที่ได้จัดทำเป็นเครื่องมือแล้วได้มีการนำไปพัฒนา คุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือ โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple Choice) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบ
แบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 120)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด
คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 120)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มากำหนดเป็นตัวแปรพยากรณ์ และนำประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มากำหนดเป็นตัวแปรเกณฑ์
3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับ 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง
5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย
 - 5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ประธานสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - 5.3 ดร.กฤต สุวรรณพรหม ศึกษาธิการจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดหนองบัวลำภู
 - 5.4 ดร.ศฤงคาร ใจปันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจิตรปัญญานุกูล
 - 5.5 นางสาวนุตประวีณ์ ทศนสุวรรณ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาในระดับจังหวัด กรม/กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางการศึกษา วัดผลและประเมินผลการศึกษา
2. ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลทางการศึกษา ในระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางการศึกษา วัดผลและประเมินผลการศึกษา
3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางการศึกษา วัดผลและประเมินผลการศึกษา
4. นักวิชาการหรือคณาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ที่มีผลงานทางวิชาการ มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปและจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก เป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางการศึกษา วัดผลและประเมินผลการศึกษา การพัฒนาองค์กร/โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community)
5. เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้ ความถูกต้องของเนื้อหา และความครอบคลุมของเนื้อหา ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ ให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา กำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น +1, 0, และ -1 ตามความหมายดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและองค์ประกอบที่ศึกษา

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามฉบับจริง ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และผู้วิจัยได้ปรับปรุงถ้อยคำ ตามคำแนะนำ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้เหมาะสมและสื่อความหมายตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษามากขึ้น

6. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 35 คน รวมจำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 220-204) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และรายปัจจัย คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 4) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 5) ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และ 7) ด้านงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.671-0.902 และมีค่าอำนาจจำแนกรายด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.742 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.730 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.814 4) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.835 5) ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.689 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.711 และ 7) ด้านงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.733

6.2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และรายด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยแต่ละข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.602-0.813 และมีค่าอำนาจจำแนกรายด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.717 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.762 3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.684 และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.712

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ส่งหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 300 คน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้จัดทำ ของส่งเอกสารและติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อความสะดวก ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์
2. เมื่อถึงกำหนดส่งแบบสอบถามกลับคืน หากมีโรงเรียนใดยังไม่ส่งกลับคืน ผู้วิจัย ติดตามขอความอนุเคราะห์โดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กลับคืนมา 300 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผล ตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและ รายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่ กำหนด
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการแปล ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับ

สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตอนที่ 4 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตอนที่ 5 ผลการการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

X	แทน	ปัจจัยทางการบริหาร
X ₁	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร
X ₂	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
X ₃	แทน	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X ₄	แทน	ด้านการบริหารจัดการ
X ₅	แทน	ด้านโครงสร้างองค์กร
X ₆	แทน	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X ₇	แทน	ด้านงบประมาณ
Y	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหาร
Y ₁	แทน	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y ₃	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y ₄	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปร พยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัด ที่ตั้งของโรงเรียน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	25	8.30
ครูผู้สอน	275	91.70
รวม	300	100.00
2. ขนาดสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง		
ขนาดเล็ก	94	31.30
ขนาดกลาง	102	34.00
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	104	34.70
รวม	300	100.00
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	114	38.00
ระหว่าง 10-20 ปี	139	46.30
มากกว่า 20 ปี	47	15.70
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.70 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.28	0.41	มาก
2	ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.35	0.47	มาก
3	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.44	0.48	มาก
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.46	0.57	มาก
5	ด้านโครงสร้างองค์กร	4.49	0.57	มาก
6	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42	0.51	มาก
7	ด้านงบประมาณ	4.29	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.45	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57)
รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.44$,
S.D. = 0.48) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.47) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.41)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายนามและรายชื่อ ดังตาราง 6-12

ตารางที่ 6 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน	3.88	0.64	มาก
2	สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูผู้สอนที่ชัดเจน	4.57	0.57	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.83	0.67	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม	4.48	0.52	มาก
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.38	0.64	มาก
6	สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.28	0.41	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูผู้สอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม $\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 7 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม	4.42	0.64	มาก
2	สถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.45	0.62	มาก
3	สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.46	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.26	0.68	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.32	0.58	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา ให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา	4.33	0.58	มาก
7	ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	4.24	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม		4.35	0.47	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ

ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 8 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	4.51	0.58	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการทำงานด้วยความจริงใจ	4.70	0.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.32	0.64	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.31	0.62	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกระตุ้น โน้มน้าวครูผู้สอนให้ปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.39	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	0.62	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน	4.34	0.61	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน	4.38	0.65	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.53	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในสถานศึกษา	4.53	0.65	มากที่สุด
11	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน	4.42	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม		4.44	0.48	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่น ท้มต่อการทำงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ มี 2 ด้าน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 9 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านการบริหารจัดการ

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.48	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา	4.53	0.61	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.65	มาก
4	สถานศึกษามีการวางระบบประกันคุณภาพภายใน ที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.66	มาก
5	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ	4.38	0.68	มาก
6	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	4.44	0.68	มาก
7	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย	4.47	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 10 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษา มีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน	4.45	0.65	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานการบังคับบัญชา และการจัด กลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน	4.52	0.63	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง การบริหารงานในสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.54	0.65	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูผู้สอน ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.47	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.45	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม		4.49	0.57	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนที่รับผิดชอบ
อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานการบังคับบัญชา
และการจัดกลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ด้าน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการ
ปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) และสถานศึกษา มีกฎ ระเบียบ
แนวปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 11 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษา มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว	4.43	0.63	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.54	0.62	มากที่สุด
3	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	4.49	0.64	มาก
4	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	4.37	0.61	มาก
5	สถานศึกษา มีการติดตามความเคลื่อนไหว นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน	4.36	0.61	มาก
6	สถานศึกษา มีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวก พร้อมต่อการใช้งาน	4.31	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม		4.42	0.51	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวก พร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 12 แสดงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้น และเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	4.38	0.63	มาก
2	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานให้เกิด ประสิทธิผลการปฏิบัติ	4.34	0.62	มาก
3	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ แหล่งการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ให้เพียงพอ	4.38	0.61	มาก
4	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูผู้สอนทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.67	มาก
5	สถานศึกษามีการควบคุม ตรวจสอบ การใช้และการเบิกจ่าย งบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.32	0.62	มาก
6	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการ ดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	4.21	0.67	มาก
7	การใช้จ่ายและเบิกจ่าย เงินงบประมาณทุกประเภท ถูกต้องตาม ระเบียบว่าด้วยการเงินและการพัสดุ	4.27	0.62	มาก
8	ระบบการเงินและบัญชี มีหลักฐาน รายละเอียดถูกต้อง มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.23	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม		4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการ
วางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.63) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ แหล่งการเรียนรู้

สื่อ อุปกรณ์ให้เพียงพอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษา มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 13-17

ตารางที่ 13 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.23	0.52	มาก
2	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.38	0.46	มาก
3	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.58	0.46	มากที่สุด
4	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม	4.39	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย		4.40	0.42	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) และ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายนามและรายชื่อ ดังตารางที่ 14-17

ตารางที่ 14 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.60	มาก
2	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.30	0.60	มาก
3	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้ครบทุกด้าน	4.29	0.61	มาก
4	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลคะแนนการสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	4.16	0.64	มาก
5	ผลการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง	4.15	0.66	มาก
6	ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้	4.14	0.66	มาก
7	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงขึ้น	4.15	0.65	มาก
8	ผู้เรียนได้รับรางวัลทางวิชาการเป็นจำนวนมาก	4.37	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		4.23	0.52	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้เรียนได้รับรางวัล

ทางวิชาการเป็นจำนวนมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 15 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้าน
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาของครูผู้สอน	4.28	0.63	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะ หน้า ของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้	4.22	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีประนีประนอมยุติปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้	4.36	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาได้	4.37	0.78	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.20	0.75	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา ให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา	4.27	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และ แก้ปัญหการปฏิบัติงานของครูได้	4.33	0.64	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับการบริหารให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงได้	4.64	0.53	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับครูผู้สอนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.60	0.56	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อย่างเป็นระบบ	4.56	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.38	0.46	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมมือกับครูผู้สอนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 16 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้ครูผู้สอนรับผิดชอบแก้ปัญหา พฤติกรรมของผู้เรียน	4.62	0.56	มากที่สุด
2	ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา	4.60	0.56	มากที่สุด
3	ผู้เรียนโดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด
4	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดี ให้แก่ผู้เรียน	4.61	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ ส่งเสริมความประพฤติให้ผู้เรียนปฏิบัติตามเป็นคนดีของสังคม	4.54	0.56	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เน้นแนวการศึกษาและอาชีพให้กับผู้เรียน	4.53	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์	4.61	0.55	มากที่สุด
8	ผู้บริหารปรับปรุงอาคาร สถานที่ ให้เอื้อและเหมาะสมกับ การจัดการเรียนรู้	4.54	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.58	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ด้าน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดให้ครูผู้สอนรับผิดชอบแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.56) และผู้เรียนโดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) รองลงมา มี 2 ด้าน คือ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 17 แสดงระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	4.44	0.62	มาก
2	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.44	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนร่วมกันปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี	4.50	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดี	4.43	0.61	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารหลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.34	0.67	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	4.33	0.68	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลายวิธี	4.31	0.68	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถผลิตสื่อที่ทันสมัยเหมาะสม เอื้อในการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม		4.39	0.54	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนร่วมกันปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) รองลงมา มี 2 ด้าน คือ สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) และสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลายวิธี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68)

ดังนั้น วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

**ตอนที่ 4 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร**

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังตารางที่ 18-23

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิจิตร

ตัวแปร	X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	1												
X1	.829**	1											
X2	.844**	.788**	1										
X3	.930**	.728**	.758**	1									
X4	.915**	.671**	.683**	.889**	1								
X5	.902**	.635**	.664**	.848**	.892**	1							
X6	.937**	.723**	.720**	.833**	.834**	.848**	1						
X7	.838**	.681**	.680**	.701**	.654**	.649**	.830**	1					
Y	.838**	.743**	.704**	.734**	.710**	.725**	.806**	.785**	1				
Y1	.685**	.592**	.600**	.582**	.519**	.532**	.666**	.769**	.819**	1			
Y2	.796**	.679**	.660**	.704**	.687**	.709**	.771**	.724**	.889**	.673**	1		
Y3	.697**	.614**	.602**	.628**	.612**	.631**	.678**	.565**	.867**	.554**	.790**	1	
Y4	.676**	.640**	.537**	.587**	.600**	.603**	.630**	.605**	.825**	.539**	.592**	.637**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร (Y) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .838$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ (X_7) กับความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง และด้านงบประมาณ (X_7) กับความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .771, .769, และ .724 ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รายละเอียดดังตาราง 19-23

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม

ปัจจัยการบริหาร	โดยรวม (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.743**	ระดับสูง
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.704**	ระดับปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3)	.734**	ระดับสูง
ด้านการบริหารจัดการ (X_4)	.710**	ระดับสูง
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5)	.725**	ระดับสูง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.806**	ระดับสูง
ด้านงบประมาณ (X_7)	.785**	ระดับสูง
รวม (X)	.838**	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม (Y) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .838$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับระดับสูงและระดับปานกลาง

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ปัจจัยการบริหาร	ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.592**	ระดับปานกลาง
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.600**	ระดับปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3)	.582**	ระดับปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ (X_4)	.519**	ระดับปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5)	.532**	ระดับปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.666**	ระดับปานกลาง
ด้านงบประมาณ (X_7)		
รวม (X)	.685**	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงปานกลาง ($r = .685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหาร	ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.679**	ระดับปานกลาง
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.660**	ระดับปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3)	.704**	ระดับสูง
ด้านการบริหารจัดการ (X_4)	.687**	ระดับปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5)	.709**	ระดับสูง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.771**	ระดับสูง
ด้านงบประมาณ (X_7)	.724**	ระดับสูง
รวม (X)	.796**	ระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
(Y_2) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ปัจจัยการบริหาร	ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.614**	ระดับปานกลาง
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X ₂)	.602**	ระดับปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₃)	.628**	ระดับปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ (X ₄)	.612**	ระดับปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₅)	.631**	ระดับปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.678**	ระดับปานกลาง
ด้านงบประมาณ (X ₇)	.565**	ระดับปานกลาง
รวม (X)	.697**	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y₃) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยการบริหาร	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.640**	ระดับปานกลาง
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X ₂)	.537**	ระดับปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₃)	.587**	ระดับปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ (X ₄)	.600**	ระดับปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₅)	.603**	ระดับปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.630**	ระดับปานกลาง
ด้านงบประมาณ (X ₇)	.605**	ระดับปานกลาง
รวม (X)	.676**	ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y₄) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .676$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการการรสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ผู้วิจัยนำเสนอผลการการรสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis) ดังตารางที่ 24-28

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์การรสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	.806	.650	.648	.135	.066	.163	2.057*	.041
2. การพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.839	.704	.702	.280	.046	.270	6.120**	.000
3. งบประมาณ (X ₇)	.855	.730	.728	.268	.044	.339	6.104**	.000
4. โครงสร้างองค์กร (X ₅)	.861	.741	.737	.146	.043	.196	3.421**	.001

a = .797 SE_{est} = ± 0.21651

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวม (Y) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y)
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยเท่ากับ
.339 (B = .268) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .270
(B = .280) โครงสร้างองค์กร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .196 (B = .146) และเทคโนโลยี
สารสนเทศ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .163 (B = .135) สามารถร่วมกันพยากรณ์โดยรวม
(Y) ได้ร้อยละ 74 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.21651

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .797 + .280X_1 + .146X_5 + .135X_6 + .268X_7$$

และสามารถเขียนและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z} = 270z_1 + .196z_5 + .163z_6 + .339z_7$$

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
1. งบประมาณ (X_7)	.769	.591	.590	.656	.049	.672	13.450**	.000
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2)	.776	.602	.599	.158	.055	.143	2.864**	.004

$$a = .724 \text{ SE}_{\text{est}} = \pm 0.33054$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .672 ($B = .656$) รองลงมาคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .143 ($B = .158$) สามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ได้ร้อยละ 60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.33054

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .724 + .158X_2 + .656X_7$$

และสามารถเขียนและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z} = .143z_2 + .672z_7$$

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.771	.594	.593	.192	.083	.212	2.313*	.021
2. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.791	.625	.622	.227	.058	.200	3.923**	.000
3. งบประมาณ (X_7)	.799	.639	.635	.226	.056	.261	4.065**	.000
4. โครงสร้างองค์กร (X_5)	.808	.653	.649	.189	.054	.232	3.513**	.001

a = .742 SE_{est} = ± 0.27414

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
(Y_2) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) โดยมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ
.261 (B = .226) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .232
(B = .189) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .212 (B = .192) และ
การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .200 (B = .227) สามารถร่วมกันพยากรณ์
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) ได้ร้อยละ 65 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานเท่ากับ ± 0.27414

สามารถเขียนสมการเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .742 + .227X_1 + .189X_5 + .192X_6 + .226X_7$$

และสามารถเขียนและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z} = .200z_1 + .232z_5 + .212z_6 + .261z_7$$

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)	.678	.460	.458	.313	.079	.344	3.969**	.000
2. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.702	.492	.489	.287	.068	.252	4.234**	.000
3. โครงสร้างองค์กร (X_5)	.708	.501	.496	.147	.063	.179	2.309*	.022

$a = 1.311$ $SE_{est} = \pm 0.32965$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก (Y_3) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3)
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
เท่ากับ .344 ($B = .313$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .252
($B = .287$) โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .179 ($B = .147$) และสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3) ได้ร้อยละ 50
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.32965

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = 1.311 + .287X_1 + .147X_5 + .313X_6$$

และสามารถเขียนและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{z} = .252z_1 + .179z_5 + .344z_6$$

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์การสร้างความพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของ
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.640	.409	.407	.445	.080	.334	5.555**	.000
2. โครงสร้างองค์กร (X_5)	.688	.474	.470	.241	.055	.252	4.360**	.000
3. งบประมาณ (X_7)	.703	.495	.490	.217	.062	.214	3.499**	.001

$a = .470$ SE_{est} = ± 0.38752

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา
สิ่งแวดล้อม (Y_4) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
(Y_4) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
เท่ากับ .334 ($B = .445$) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .252 ($B = .241$) และงบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .214 ($B = .217$) สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y_4) ได้ร้อยละ 49 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.38752

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = .470 + .445X_1 + .241X_5 + .217X_7$$

และสามารถเขียนและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .334z_1 + .252z_5 + .214z_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยจำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 879 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 909 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร รวมทั้งสิ้น 300 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 275 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ส่งหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ขอความร่วมมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำนวน 300 คน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้จัดทำซองส่งเอกสารและติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2. เมื่อถึงกำหนดส่งแบบสอบถามกลับคืน หากมีโรงเรียนใดยังไม่ส่งกลับคืน ผู้วิจัยติดตามขอความอนุเคราะห์โดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้กลับคืนมา 300 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. การวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.45

1.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.41

1.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.47

1.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.48

1.4 ด้านการบริหารจัดการ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57

1.5 ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57

1.6 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51

1.7 ด้านงบประมาณ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.53
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.42

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52

2.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46

2.3 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.46

2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และระดับมาก 3 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = .838$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .519-.771 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง และมีบางส่วนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีทั้งหมด 7 ด้าน มีจำนวน 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .339 ($B = .268$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .270 ($B = .280$) โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .196 ($B = .146$) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .163 ($B = .135$) สามารถร่วมกันพยากรณ์โดยรวม (Y) ได้ร้อยละ 74 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.21651 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = .797 + .280X_1 + .146X_5 + .135X_6 + .268X_7$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{z} = .270z_1 + .196z_5 + .163z_6 + .339z_7$

4.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัจจัยทางการบริหารที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_7) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2)

4.2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2)

โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงบประมาณ (X_7) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) และการพัฒนาบุคลากร (X_1)

4.3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยทางการบริหารที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)

4.4 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางการบริหารที่นำมาวิเคราะห์มีจำนวน 7 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y_4) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) และด้านงบประมาณ (X_7)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถอภิปรายผลตามผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1.1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.4) ด้านการบริหารจัดการ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.5) ด้านโครงสร้างองค์กร มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 1.7) ด้านงบประมาณ มีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานโดยใช้ปัจจัยทางการบริหารส่งผลให้การบริหารในโรงเรียนเกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การวางตัวบุคคลโดยกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนในโครงสร้างสถานศึกษา การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารเหล่านี้จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้จนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหม้ (2561) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การจูงใจ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) โครงสร้างองค์กร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การบริหารจัดการ 9) งบประมาณ 10) ทรัพยากรการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนโดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย
- 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 9) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ ลิทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารได้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้
- 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารจัดการ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 6) โครงสร้างองค์กร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) งบประมาณ

2. จากการศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 2.1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2.2) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับ

มาก 2.3) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษามากที่สุด 1 ด้าน และระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษามาก 3 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการดำเนินงานตามเป้าหมาย มีการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และมีการวัดและประเมินผลผ่านการนิเทศ กำกับติดตาม จากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีความรู้ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ รัชดาพร ชื่นนุกุ่ม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = .838$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์

อยู่ระหว่าง .704-.806 โดยมีความสัมพันธ์กันส่วนมากอยู่ในระดับสูง และมีด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทางการบริหาร และพัฒนางานทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3) ด้านการบริหารจัดการ (X_4) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) ด้านงบประมาณ (X_7) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร ชื่นนกขุม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีจำนวน 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y) โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .339 ($B = .268$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .270 ($B = .280$) โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .196 ($B = .146$) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .163 ($B = .135$) สามารถรวมกันพยากรณ์โดยรวม (Y) ได้ร้อยละ 74 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.21651 เมื่อพิจารณาผลการสร้าง

สมการพหุคูณ มีตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ด้านโครงสร้างองค์กร (X_5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) และด้านงบประมาณ (X_7) ที่อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 4 ด้านนี้

และเมื่อพิจารณาผลการสร้างสมการพหุคูณประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .672 ($B = .656$) รองลงมาคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .143 ($B = .158$) สามารถร่วมกัน พยากรณ์ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ได้ร้อยละ 60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.33054 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยเท่ากับ .261 ($B = .226$) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .232 ($B = .189$) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .212 ($B = .192$) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยเท่ากับ .200 ($B = .227$) สามารถร่วมกัน พยากรณ์ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_2) ได้ร้อยละ 65 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.27414 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .344 ($B = .313$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยเท่ากับ .252 ($B = .287$) โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .179 ($B = .147$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_3) ได้ร้อยละ 50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.32965 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y_4) ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y_4) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

เท่ากับ .334 ($B = .445$) รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .252 ($B = .241$) และงบประมาณ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .214 ($B = .217$) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Y_d) ได้ร้อยละ 49 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.38752 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยในการบริหารเป็นตัวขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องมีความเป็นมืออาชีพ และมีความพร้อม มีครูผู้สอนครบชั้น สอนตรงตามวิชาเอก ด้านโครงสร้างสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ ขอบข่ายการทำงานไว้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างพลังบวกในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยเข้ามาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน ขับเคลื่อนด้วยการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559 หน้า 200-202) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05-.01 และการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้ปกครอง ชุมชน ด้านงบประมาณไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยตรงนี้อาไปใช้ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมได้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด

1.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้เตรียมความพร้อมในการกำหนด
แนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้ตรงตามความต้องการ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางดำเนินการ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทำให้คุณภาพของสถานศึกษาสูงขึ้น

2. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้ กำหนด
โครงสร้างในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ที่ชัดเจน มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวดำเนินงานที่เอื้อต่อการพัฒนา
สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
สภาพการดำเนินการใดๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรนำ
ผลการวิจัยไปใช้เตรียมความพร้อมและเต็มใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึง
ความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้ เป็นแนวทาง
การพัฒนาและกำหนดภาพรวมความสำเร็จขององค์กร พัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุตาม
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้เตรียมความพร้อมความพร้อม ปรับปรุง
พัฒนาการดำเนินงาน และต่อยอด ตามบริบทของสถานศึกษา

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรนำ
ผลการวิจัยไปใช้เตรียมความพร้อมและเต็มใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึง
ความสำเร็จของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้ เป็นแนวทาง
การกำหนดเป็นนโยบายและแผนการจัดการในด้านต่างๆ ที่เน้นการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

4.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายใน
และภายนอก และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรนำ
ผลการวิจัยไปใช้ เป็นแนวทางการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถ
ดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านโครงสร้างองค์กร

5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้ เป็นแนวทางกำหนดโครงสร้างองค์กรในการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกระจายอำนาจ การควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาและผู้บริหารได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลทำให้คุณภาพของสถานศึกษาสูงขึ้น

5.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้แนวทางการพัฒนาโครงสร้างของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในใช้ เป็นแนวทางการบริหารบุคลากร โดยกำหนดบุคลากรตามความเหมาะสมของงาน เพื่อการปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้ เป็นแนวทางการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้แนวทางการนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ การประยุกต์ใช้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในใช้ เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7. ด้านงบประมาณ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เอาไปใช้เป็นแนวทางการกำหนดแผนการจัดการงบประมาณ เพื่อให้สถานศึกษาและผู้บริหารได้นำไปปฏิบัติ

7.2 สถานศึกษาควรจะนำผลการวิจัยไปใช้แนวทางการในพัฒนาแผนการจัดการที่จัดทำขึ้นในการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่ตั้งไว้

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในใช้ เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรทำการวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. ควรทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4. ควรทำการวิจัยทุกระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

5. ควรทำการวิจัยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อมและปัจจัยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บรรณานุกรม

- กมลลา สุขเกษม. (2555). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ
โรงเรียนในทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรองทอง เขียนทอง. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรรณา ภู่มะลิ. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาค
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันยา เทพกัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ไตรรัตน์. (2556). ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของห้องสมุดเสมือนในสถาบัน
อุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาความเป็นผู้นำและการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2554). คู่มือการสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและ
การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกริกไกร แซ่เลี้ยว. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.
การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, สำนักงาน. (2565ก). **โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร**. [Online]. Available: <https://web.sesaop.go.th/index.php>. [2565, ธันวาคม 13].

_____. (2565ข). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565**. พิจิตร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.

_____. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566**. พิจิตร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.

_____. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566**. พิจิตร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร.

คำเตีย ก้าเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษา ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2561, มีนาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 20(1), 1478.

จุฑามาศ อิศระภิญโญ. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เจริญผล สุวรรณโชติ. (2551). **ทฤษฎีบริหาร**. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.

ชนันดา โชติแดง. (2550). **ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์การและพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชมพล ภูบาล. (2556). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียน ในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชัยยา บัวหอม. (2563). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียน น้ำเกลี้ยงวิทยา**. ศรีสะเกษ: โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). **การบริหารงานวิชาการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

โชติ บดีรัฐ. (2558). **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรรศนกร สงครินทร์. (2559). **ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสันตพล.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธวัช กรุดมณี. (2550). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. ขอนแก่น: ข้าวฟ่าง.

นฤกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิวัฒน์ น้อยมณี. (2553). **คุณภาพครูกับคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญร่วม เทียมจันทร์ และศรีัญญา วิษุทธธรรม. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 พร้อมหัวข้อเรื่อง ทุกมาตราฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ: เดอะลอร์วี่กรุ๊ป.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประหยัด สัสดี. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา พานิชกุล. (2552). **เทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.
- พระมหากันดินันท์ เสงสุกุล. (2564, มกราคม-มิถุนายน). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา**. วารสารนวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 1-10.
- พัชรรัตน์ แสงวงศ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, สำนักงาน. (2559). **การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy)**. [Online]. Available: <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/263266>. [2565, เมษายน 2].

แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี: ภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี:
มนตรี.

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุวดี ประทุม. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชดาพร ชื่นนุกชุม. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.

เรวัต ภิรมย์ไกรภักดี. (2555). **ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชัยภูมิ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ลัดดา อ่ำสอาด. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนใน**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2557). **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน พ.ศ. 2557-2561**

“สะท้อนปัญหาและทางออกตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย”. กรุงเทพฯ: 21 Century.

_____. (2558). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

วนิดา ทองพูล. (2564). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1.

การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

วรรณารณ แสงมณี. (2553). **องค์การ : ทฤษฎี การออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์.**

กรุงเทพฯ: ดารณีสยามเตชะ.

วรารณณ์ เกิดผลมาก. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรารณณ์ เนาวเพ็ชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). **ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ**

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิภาสสินี หัตถกรรจ์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดี ประจำตำบล**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). **50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการและการบริหาร**

จัดการที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). **การวางแผนและการบริหารโครงการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. (2551). **การบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักการบริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศรีเรือน ยิ้มย่อง. (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามความ**

คิดเห็นของผู้บริหารและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี

และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ศาลรัฐธรรมนูญ, สำนักงาน. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.**

กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภคร.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็ก.

สมคิด บางโม. (2551). **กฎหมายและจริยธรรมสื่อสารมวลชน.** กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์.

_____. (2558). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์

สมจิตร สงสาร. (2552). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล**

ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิภาพของครู. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ขอนแก่น.

สมยศ นาวิการ. (2550). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สรคุปต์ บุญเกษม. (2559). **ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒน่องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). **ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัณมา รณิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทรทิพย์ สามภักดิ์. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและระดับความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานในบริษัทในพื้นที่แขวงสีลม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวรรณณี เขยสมบัติ. (2554). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุชิต สุขกลี. (2560). **การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย ผาผง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย คำพล. (2558). **การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bchan. K., & Homles, D. (1990). **Understanding Information Technology.** (2 nd ed.). New York: Prentice-Hall.
- Caplow, T. (1974). **Principles of Organizations.** New York: Harcourt Brace and World.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** (5 th ed.). New York: Harper & Row. .
- Daft, R. L. (2004). **Organization Theory and Design.** (8 th ed.). OH: RR Donnelley & Sons Company Willard.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate Culture and Organization Effectiveness.** New York: John Wiley and Sons.
- Fernando, B. N. (2005). **Ways Forward to Achieve School Effectiveness and School Improvement A Case-Study of School Leadership and Continuing Professional Development of Teachers in Sri Lanka.** Ph.D. thesis, Institute of Education, University of London.
- Gibson, J. L. (1979). **Organization Behavior Structure Process.** Texas: Business.
- Glickman, C. D. (2001). **Supervision of Instruction : A Developmental Approach.** (5 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Gold, S. F. (2000, July). Community Organization at a Neighborhood High School : Promises and Dilemmas in Building Parent-Educator Partnership and Collaborations. **Proquest Digital Dissertation**, 60(7), 295-A.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational Behavior : A Diagnostic Approach**. (6 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. (4 th ed.) New York: McGraw-Hill.
- _____. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice**. (6 th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985, February). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools. **Educational Administration Quarterly**, 21(2), 117-134.
- Katz, D., & Kahn, R. (2003). **The Social Psychology of Organization**. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608-609.
- Liu, S. (2020). **School Effectiveness Research in China**. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/277822797>. [2023, July 18].
- Moseley, R. C. (2000). **Efficiency and Effectiveness Factors of Small School in Missouri Doctoral Dissertation**. Columbia: The University of Missouri-Columbia.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Efficient Organizations**. New York: Harper and Row.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1993). **Organization Culture in the Management of Mergers**. New York: Quorum Book.
- Price, J. L. (1993). **Organizational Effectiveness : An Inventory of Propositions**. Homewood, Ill: Richard D Irwin.
- Sergiovanni, T. J. (2009). **The Principalsip : A Reflective Practice Perspective**. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Wrigley, T. (2007). **School Effectiveness and School Improvement: Questioning the Paradigms**. PhD Thesis Collection University of Edinburgh.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัย

ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๕๓๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๓๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายรักกิจ ช่างจั่น นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ชวัญแน่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวัญดาว แจ่มแจ้ง)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๓๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbMSiKXL๑GKLrTnw๙Qoj



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๓๙ ต่อ ๒๐๓๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๓๘

นายรักกิจ ช่างจั่น : โทร ๐๙๔ ๖๔๓๐ ๒๖๗



"ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต"

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๕๔๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการกำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายรักกิจ ช่างจั่น นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการกำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นายรักกิจ ช่างจั่น กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการกำการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการกำการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

Signature Code : F๖NfidZUwGQOd๗LhMyC



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๔ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายรักกิจ ช่างจั่น : โทร ๐๙๔ ๖๔๓๐ ๒๖๗



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๐๒๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นายรักกิจ ช่างจั่น นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านและบุคลากรในสังกัดของท่านเพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ดังนั้นมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกันนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

Signature Code : F๖MwiKXLtmUvopml+๙Mn



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายรักกิจ ช่างจั่น : โทร ๐๙๔ ๖๔๓๐ ๒๖๗



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”



ที่ ศธ ๐๔๓๒๒/วศพ.๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
๓๑/๒๖ ถนนคลองคะเชนทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ๖๖๐๐๐

มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายรักกิจ ช่างจัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยอิสระ เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณันท์ ขวัญแน่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ขอความอนุเคราะห์ท่านและบุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อให้ให้นักศึกษาใช้ข้อมูลประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวณัฐพงศ์ ทองคำ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

โทร. ๐-๕๖๙๙-๐๓๔๗ , ๐๖๓-๙๓๕๗๙๕๐

“สวยงาม นำทำงาน บริการประทับใจ”

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ฉบับที่ 1
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยด่วนด้วย ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายรักกิจ ช้างจั่น
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

2. ขนาดของสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง

() สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา)

() สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

() สถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป)

30 ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

() น้อยกว่า 10 ปี ลงมา

() 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าในช่องสภาพปัญหาที่มีการปฏิบัติตนตามรายการในแต่ละ
ข้ออยู่ในระดับใดที่เป็นจริง ส่วนในช่องความต้องการการพัฒนา ว่ามีการปฏิบัติตามข้อนั้น
ในระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูผู้สอนที่ชัดเจน					
3	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง					
6	สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
7	สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม					
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและการยอมรับ รับนับถือซึ่งกันและกัน					
9	สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา					
13	ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน					
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่น ทุ่มต่อการทำงานด้วยความจริงใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น โน้มน้าวครูผู้สอนให้ปรับปรุงงาน และพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในสถานศึกษา					
24	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน					
ด้านการบริหารจัดการ						
25	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา					
27	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ					
28	สถานศึกษามีการวางระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ					
29	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ					
30	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ					
31	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย					
ด้านโครงสร้างองค์กร						
32	สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานการบังคับบัญชาและการจัดกลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษาให้ครูผู้สอนที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
37	สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว					
38	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
39	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น					
40	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน					
41	สถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหว นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน					
42	สถานศึกษามีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวก พร้อมต่อการใช้งาน					
ด้านงบประมาณ						
43	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี					
44	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติ					

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
45	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ แหล่งการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ให้เพียงพอ					
46	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
47	สถานศึกษามีการควบคุม ตรวจสอบ การใช้และการเบิก จ่าย งบประมาณอย่างเป็นระบบ					
48	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ					
49	การใช้จ่ายและเบิกจ่าย เงินงบประมาณทุกประเภท ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการเงินและการพัสดุ					
50	ระบบการเงินและบัญชี มีหลักฐาน รายละเอียดถูกต้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่าในช่องสภาพปัญหาที่มีการปฏิบัติตนตามรายการในแต่ละข้ออยู่ในระดับใดที่เป็นจริง ส่วนในช่องความต้องการการพัฒนา ว่ามีการปฏิบัติตามข้อนั้นในระดับใด (มากที่สุดถึงน้อยที่สุด) แล้วทำเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
3	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้ครบทุกด้าน					
4	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลคะแนนการสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					
5	ผลการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง					
6	ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้					
7	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงขึ้น					
8	ผู้เรียนได้รับรางวัลทางวิชาการเป็นจำนวนมาก					
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการแก้ปัญหาของครูผู้สอน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้					

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีประนีประนอมยุติปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูได้					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูผู้สอนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูผู้สอนรับผิดชอบแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน					
20	ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา					
21	ผู้เรียนโดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา					
22	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการส่งเสริมความประพฤติให้ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับผู้เรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์					
26	ผู้บริหารปรับปรุงอาคาร สถานที่ ให้เอื้อและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้					
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม						
27	สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน					
28	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนร่วมกันปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดี					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่หลากหลายวิธี					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถผลิตสื่อที่ทันสมัยเหมาะสม เอื้อในการจัดการเรียนการสอน					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ผู้วิจัย: นายรักกิจ ช่างจัน นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อ ในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะแปลผลโดยภาพรวมทั่วไป อีกทั้งคำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ เป็นความลับ ดังนั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีความเสียหายต่อตัวท่านหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการทำแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ด้วย



ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งสำหรับการตอบแบบสอบถาม

นายรักกิจ ช่างจัน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจากผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการพัฒนาบุคลากร									
1	สถานศึกษามีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูผู้สอนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร									
7	สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เช่น จัดให้มีห้องพักครู ห้องสมุด ห้องประชุมและสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจ และการยอมรับ นับนับถือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดี มีบรรยากาศความเป็นมิตร ความเอื้ออารีต่อกันระหว่างเพื่อนครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร									
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทต่อการทำงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น โน้มน้าวครูผู้สอนให้ปรับปรุงงานและพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอได้อย่างเต็มศักยภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีบุคลากรในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีนโยบาย แนวทาง และมาตรฐานในการพัฒนาครูผู้สอนไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการ									
25	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงาน โครงการ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการวางระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวนโยบายให้ทุกฝ่ายได้รับทราบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
31	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านโครงสร้างองค์กร									
32	สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ คู่มือ ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสายงานการบังคับบัญชา และการจัดกลุ่มงานชัดเจนตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
37	สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40	สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการติดตามความเคลื่อนไหว นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยก ระดับคุณภาพการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
42	สถานศึกษามีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวก พร้อมต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านงบประมาณ									
43	สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
44	สถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ให้เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46	สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูผู้สอนทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	สถานศึกษามีการควบคุม ตรวจสอบ การใช้และการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
49	การใช้จ่ายและเบิกจ่าย เงินงบประมาณทุกประเภทถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการเงินและการพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
50	ระบบการเงินและบัญชี มีหลักฐาน รายละเอียดถูกต้อง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร จากผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง									
1	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนได้ครบทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลคะแนนการสอบระดับชาติเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
5	ผลการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
6	ผู้เรียนสามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	ผู้เรียนได้รับรางวัลทางวิชาการเป็นจำนวนมาก	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา									
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาฉุกเฉิน หรือ ปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีประนีประนอมยุติปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับครูผู้สอนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก									
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูผู้สอนรับผิดชอบแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	ผู้เรียนปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	ผู้เรียนโดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ ส่งเสริมความประพฤติให้ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เน้นแนวการศึกษา และอาชีพให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิผลของการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัด กระบวน การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารปรับปรุงอาคาร สถานที่ ให้เอื้อและเหมาะสม กับการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม									
27	สถานศึกษามีการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการ บริหารที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ดี	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารหลักสูตร ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถ ผลิตสื่อที่ทันสมัยเหมาะสม เอื้อในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

		Correlations												
		X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	Pearson Correlation	1	.829**	.844**	.930**	.915**	.902**	.937**	.838**	.838**	.685**	.796**	.697**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X1	Pearson Correlation	.829**	1	.788**	.728**	.671**	.635**	.723**	.681**	.743**	.592**	.679**	.614**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X2	Pearson Correlation	.844**	.788**	1	.758**	.683**	.664**	.720**	.680**	.704**	.600**	.660**	.602**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X3	Pearson Correlation	.930**	.728**	.758**	1	.889**	.848**	.833**	.701**	.734**	.582**	.704**	.628**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X4	Pearson Correlation	.915**	.671**	.683**	.889**	1	.892**	.834**	.654**	.710**	.519**	.687**	.612**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X5	Pearson Correlation	.902**	.635**	.664**	.848**	.892**	1	.848**	.649**	.725**	.532**	.709**	.631**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X6	Pearson Correlation	.937**	.723**	.720**	.833**	.834**	.848**	1	.830**	.806**	.666**	.771**	.678**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X7	Pearson Correlation	.838**	.681**	.680**	.701**	.654**	.649**	.830**	1	.785**	.769**	.724**	.565**	.605**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Pearson Correlation	.838**	.743**	.704**	.734**	.710**	.725**	.806**	.785**	1	.819**	.889**	.867**	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Pearson Correlation	.685**	.592**	.600**	.582**	.519**	.532**	.666**	.769**	.819**	1	.673**	.554**	.539**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Pearson Correlation	.796**	.679**	.660**	.704**	.687**	.709**	.771**	.724**	.889**	.673**	1	.790**	.592**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Pearson Correlation	.697**	.614**	.602**	.628**	.612**	.631**	.678**	.565**	.867**	.554**	.790**	1	.637**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Pearson Correlation	.676**	.640**	.537**	.587**	.600**	.603**	.630**	.605**	.825**	.539**	.592**	.637**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.648	.25042
2	.839 ^b	.704	.702	.23069
3	.855 ^c	.730	.728	.22038
4	.861 ^d	.741	.737	.21651

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X1

c. Predictors: (Constant), X6, X1, X7

d. Predictors: (Constant), X6, X1, X7, X5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.590	.33451
2	.776 ^b	.602	.599	.33054

a. Predictors: (Constant), X7

b. Predictors: (Constant), X7, X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.593	.29516
2	.791 ^b	.625	.622	.28413
3	.799 ^c	.639	.635	.27935
4	.808 ^d	.653	.649	.27414

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X1

c. Predictors: (Constant), X6, X1, X7

d. Predictors: (Constant), X6, X1, X7, X5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.458	.34188
2	.702 ^b	.492	.489	.33205
3	.708 ^c	.501	.496	.32965

a. Predictors: (Constant), X6

b. Predictors: (Constant), X6, X1

c. Predictors: (Constant), X6, X1, X5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.407	.41774
2	.688 ^b	.474	.470	.39479
3	.703 ^c	.495	.490	.38752

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X5

c. Predictors: (Constant), X1, X5, X7