

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน



ญาณิกา หงสนันท์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING ADMINISTRATIVE SUCCESS OF THE ADMINISTRATOR
UNDER NAN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

ของ ญาณิกา หงสนันท์

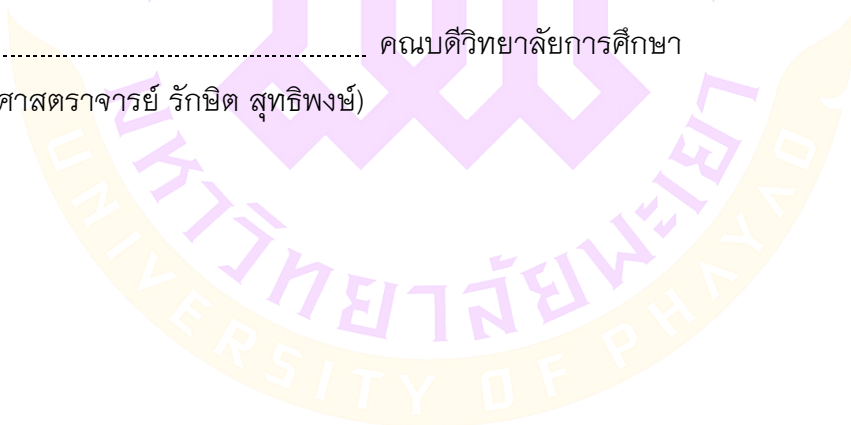
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. นริศรา เลือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ญาณิกา หงสนันท์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
คำสำคัญ:	ปัจจัยที่ส่งผล, ความสำเร็จในการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสกร.อำเภอ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 62.08 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ $Y^{\wedge} = .469 + .498X_7 + .249X_5 + .148X_3$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z^{\wedge}_y = .520Z_{X7} + .296Z_{X5} + .162Z_{X3}$

Title: FACTORS AFFECTING ADMINISTRATIVE SUCCESS OF THE ADMINISTRATOR UNDER NAN PROVINCIAL OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

Author: Yanika Hongsanun, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Factors, Success of Administration, Administrator

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of the factors of the success of the administrator under Nan Provincial Office of Learning Encouragement, 2) the level of success of the administrator under Nan Provincial Office of Learning Encouragement, 3) the relationship between the factors of the success of the administrator under Nan Provincial Office of Learning Encouragement, and 4) to design the equations for predicting the success of the administrator under Nan Provincial Office of Learning Encouragement. The samples of this research were the administrator, teachers and educational staffs under Nan Provincial Office of Learning Encouragement 175 samples in total. Selected by using finished table (programmed table) of Krejcie and Morgan to find the Stratified Random Sampling and proportion of sample from each educational institute and then do the specific sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire, the statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, average (mean), standard deviation, Pearson's coefficient analysis and the analysis step by step of multiple regression to design the predicted equation.

The results of research finds that 1) the factors of the success of the administrator is in good level 2) the level of success of the administrator is in good level 3) the positive relationship between the factors of the success of the administrator is at .01 4) 3 factors are able to predict the success of the administrator are a factor of strategy, factor of leadership and factor of technology shows the statistic at .01. This is able to predict the success at 62.08%. The predict equations are as follow: The Unstandardized Score form (equation) is $Y^{\wedge} = .469 + .498X_7 + .249X_5 + .148X_3$ and the Standard Score form (equation) is $Z^{\wedge}_y = .520Z_{X7} + .296Z_{X5} + .162Z_{X3}$

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.โสภာ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความ
ช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
นางสาวดรุณี กาบบัว รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
จังหวัดน่าน และนางรุจิรา ต๊ะวิไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
อำเภอพานพร้าว จังหวัดน่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
ความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย
ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู
และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวม
ข้อมูล และจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ
และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์
ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และให้กำลังใจ
ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์
ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็น
กตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ
ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

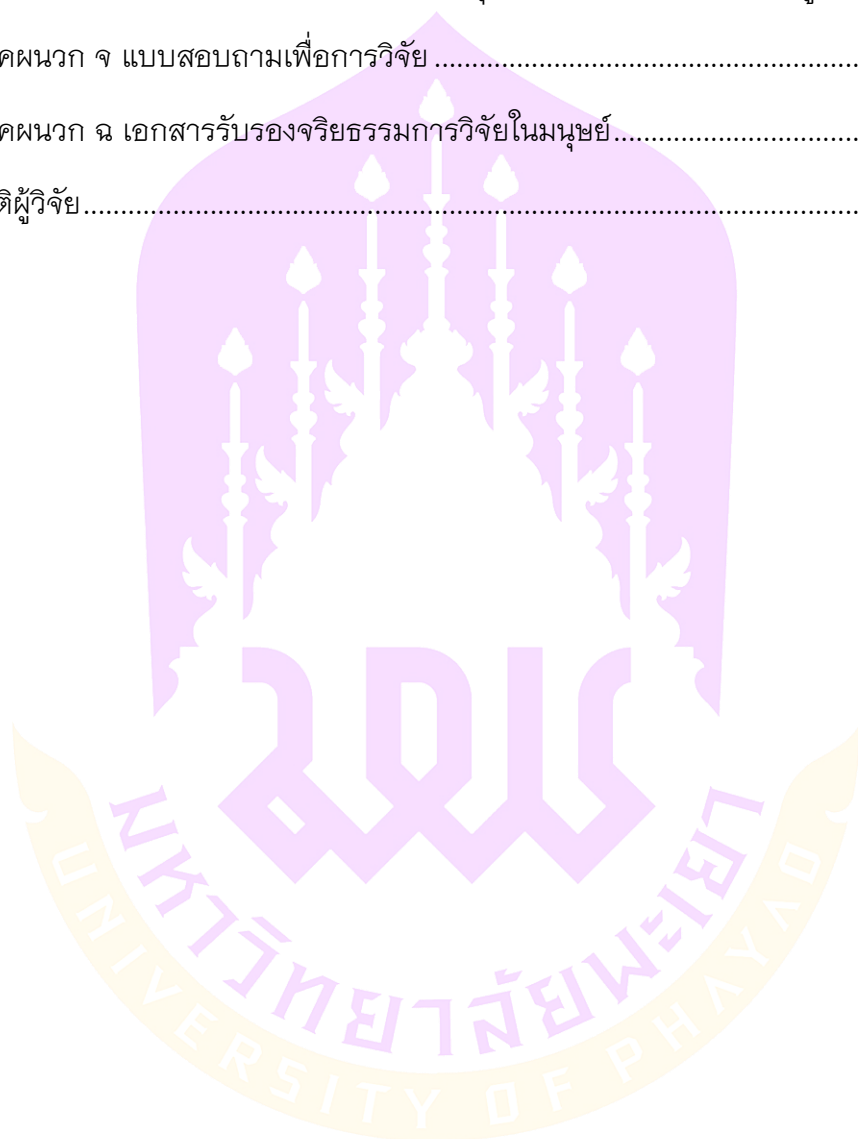
ญาณิกา หงสนันท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการบริหาร	16
พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566.....	45
บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน	80
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน	84
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยใช้การวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)	87
บทที่ 5 บทสรุป	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	111

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	112
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	122
ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	125
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	136
ประวัติผู้วิจัย	138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	23
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	60
ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	61
ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน	71
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ.....	72
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	73
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี.....	75
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	76
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	77
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ.....	78

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ปัจจัยด้านกลยุทธ์.....79

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน.....80

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต..... 81

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง.....82

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ83

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน..... 84

ตาราง 18 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน.....85

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสภาพาร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....87

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน จากปัจจัยด้านต่าง ๆ 87

ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน88

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน.....88



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน58



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษา และการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจ ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 48) ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูงในการบริหาร เพื่อให้ การบริหารจัดการของสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถพัฒนาคนไทยให้มีปัญญา คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต ในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้การศึกษายุคใหม่จะต้องเตรียมคนให้พร้อม รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดองค์กรและสังคมแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการพัฒนา ระบบการศึกษาและยกระดับการศึกษาของประเทศไทย ให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (พัชรรัตน์ วุฒินิพนธ์, 2565, หน้า 255)

ทั้งนี้ การที่จะทำให้การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นต้องขึ้นอยู่กับ ผู้นำองค์กรและบุคลากรที่สามารถประสานความร่วมมือ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการบริหารงาน ภายในองค์กร ซึ่งผู้นำที่ดีจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ควรจะต้องกำหนดทิศทาง ขององค์กรตลอดจนรู้วิธีการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปในทางที่เหมาะสมที่สุดได้เช่นกัน การที่องค์กรได้ผู้นำที่ดีนั้นทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับผลประโยชน์จากการบริหารงานของ ผู้นำมากกว่าสถานศึกษาอื่น เพราะผู้นำที่ดีจะมีเคล็ดลับ และมีแนวทางในการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพยอดเยี่ยม เพราะสิ่งสำคัญขององค์กรก็คือครู นักเรียน และบุคลากรภายใน โรงเรียน ผู้นำที่ดีจะมีเทคนิค วิธีการในการประสานความร่วมมือ และสามารถสร้างความเข้าใจ ในการประสานงานตลอดจนแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมถึงสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นเป็นหนึ่งในเคล็ดลับที่ทำให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จ เมื่อมีผู้นำที่ดีก็ต้องมีผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะรับฟังและพัฒนาตามคำแนะนำของผู้นำ จึงจะเป็นส่วนผสมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์แบบ ผู้ตามที่ดีจะสามารถคิด วิเคราะห์ พร้อมทั้งจะพัฒนา และรู้ว่าควรนำเอาแนวทางการบริหารของผู้นำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์อย่างไร และสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างไรให้ไม่กระทบกับหลาย ๆ ฝ่าย หรือ

ควรปฏิบัติงานอย่างไร ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ควรมีไหวพริบที่ดี กล้าที่จะเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีความคิดที่รอบคอบ ตลอดจนเป็นตัวสนับสนุนทางการศึกษาที่ดีอีกด้วย นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารต่างต้องการบริหารสถานศึกษาให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่ง Reid, David and Peter (1988, pp. 57-83) กล่าวว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วย 3 ปัจจัย ปัจจัยที่หนึ่ง คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การแสดงออก และวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐาน คุณภาพการสอน รวมถึงความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริบท สภาพแวดล้อมของโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ด้านค่าใช้จ่าย ตัวนักเรียน และผู้ปกครองต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ (นฤกร บันพุ่มโพธิ์, 2561, หน้า 82-83)

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อัน พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิ ควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างผาสุก เพื่อให้บุคคล มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อัน พ.ศ. 2566, 19 มีนาคม 2566, หน้า 61)

การศึกษานอกระบบจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และสังคมให้มีความรู้ และทักษะความสามารถโดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

และยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยังมีโอกาส พลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พร้อมกับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต เพื่อให้ประชาชนสามารถจัดการชีวิตของตนเองและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเน้นการมีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดีและการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย (กมลพรรณ เพชรน้ำ, 2552; อัญชลี ธรรมะวิธิกุล, 2553, สืบออนไลน์) ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านการศึกษานอกระบบ (N-NET) ในปีที่ผ่านมา พบว่า มีคะแนนต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ร้อยละ 36.38 จากปัญหาในด้านผลคะแนนการทดสอบของนักศึกษาจึงได้วิเคราะห์สาเหตุว่าสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา คือ ครูไม่มีแรงจูงใจในการสอน ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามคำสั่ง และผู้เรียนก็ได้ให้ความสำคัญในการเรียน จากปัญหาที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับปัญหาการศึกษานอกระบบคือการประสบปัญหา เช่น วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้นำไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารที่เน้นการใช้อำนาจมากเกินไปและไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน และในปัจจุบันแนวคิดด้านการศึกษานอกระบบยังคงเป็นที่เข้าใจอยู่ในวงจำกัด เพราะความเข้าใจที่ว่าการศึกษานอกระบบเป็นเพียงกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่มีรูปแบบชัดเจน ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับความไม่ชัดเจนของวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยศึกษาจากสภาพบริบทในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันจึงส่งผลให้การดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การบริการสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่สามารถ ทำได้อย่างครอบคลุมในบริบทต่างๆ ของการศึกษานอกระบบ ซึ่งภายใต้ปัญหาที่กล่าวมา ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างหลักประกัน ความศรัทธา และความเชื่อมั่นแก่ครู นักเรียน ชุมชน สังคม และผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ซึ่งผลจากการวิจัยผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

จังหวัดน่าน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นแก่ครู ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษาได้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน อยู่ในระดับใด
2. ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก
2. ระดับของความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ สามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ จำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 271 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 318 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- 1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- 1.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ
- 1.7 ปัจจัยด้านกลยุทธ์

2. ความสำเร็จในการบริหาร โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.2 ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
- 1.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- 1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- 1.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ
- 1.7 ปัจจัยด้านกลยุทธ์

2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.2 ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร** หมายถึง กระบวนการหรือองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดผลกระทบ ผลลัพธ์ โดยการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดระบบบริหารมาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผน การจัดการ และการควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 **ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ** หมายถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเป็นการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 **ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ

เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเอง อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการที่คำถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

1.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาเทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดเป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเกิดจากมนุษย์สร้างขึ้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรม บุคลิกภาพ ความสามารถ หรือกระบวนการที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ โดยผู้นำต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิด การกระทำ ความเชื่อที่จะนำไปสู่การกระทำของคนในองค์การ และทำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ผู้นำกำหนด

1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์การ ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออก และการปฏิบัติงานประจำวันในองค์การโดยไม่มียึดติดกับโครงสร้างองค์กร

1.7 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ หมายถึง กลวิธี แบบแผน ในการดำเนินการตามที่องค์การได้ตั้งวัตถุประสงค์ขึ้น โดยมีผู้นำเป็นผู้วางแผนการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ความสำเร็จในการบริหาร หมายถึง การบรรลุผลตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ จากหลักเกณฑ์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งประกอบด้วยด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิ

2.1 ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การจัดกระบวนการทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบและความถนัดของตน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของบุคคลให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของบริบทสังคมโลก

2.2 ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสนใจ สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้ แล้วนำความรู้มาทดลองใช้ ผักผ่อน ปรับปรุงพัฒนา จนเกิดความชำนาญ สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้นั้นไปใช้จนเกิดประโยชน์กับตัวเอง และส่วนรวม

2.3 ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต โดยสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสามารถนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้

3. สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ในสังกัดสำนักงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 15 สถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ในตำแหน่ง ครู กศน. ตำบล ครูอาสาสมัคร กศน. ครูผู้สอนคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

6. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการทางการศึกษา ตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38ค.(2) และบรรณารักษ์ พนักงานราชการ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ลูกจ้างประจำ และบรรณารักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

3. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหว็ดน่าน

ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหว็ดน่าน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหว็ดน่าน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นแก่ครู ผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการบริหาร
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
3. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2566
4. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ
 - 4.1 ขนาดและที่ตั้ง
 - 4.2 โครงสร้างการบริหารงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 11-12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจำเป็นต้องอาศัยองค์การในการปฏิบัติก็คือสถานศึกษาที่หมายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่จะทำให้การบริหารภายในสถานศึกษาและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดจากการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งทิวา จักร์กร (2548, หน้า 138) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในการปฏิบัติตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบของโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องของตนเอง ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุ จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

รัชพล คชชารุ่งโรจน์ (2548, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยอาศัยทรัพยากร ทางการบริหารที่มีอยู่ร่วมในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิตนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล (2548, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การบริหาร จัดการสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด สามารถ เป็นผู้นำทางความคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหาได้ รวมถึงเป็นครูผู้ฝึกทักษะและแรงจูงใจ ในสร้างบุคลากรในการทำงานได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง โดยบุคลากรที่มีจิตสำนึกแห่งคุณภาพ และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างนิสัยแห่งคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน อันได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงาน โดยการจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม ของบุคคลในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานหรือกิจกรรมอย่างเป็นกระบวนการ และมีการควบคุมคุณภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในอาชีพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเรียนรู้ตลอดเวลา และการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 18) ให้ความหมาย ของคำว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัด การศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเด่นชัดและมีความเป็นไปได้ชัดเจน ซึ่งจะต้องใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่า ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ รวมถึงการประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558, หน้า 15) สรุปความหมาย การบริหาร สถานศึกษาหมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคล ที่ร่วมมือกันและมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีทักษะ ความรู้

ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

แคมเบล (Campbell, 1971, p. 22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ ในสถานศึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเสริมหลักสูตร กิจกรรมการแนะแนว และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งหมดภายในสถานศึกษา

Hoy and Miskel (2001, pp. 437-438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ จากองค์การ การตัดสินใจ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต และผลกระทบที่จะตามมา

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมมือกันในการดำเนินการ การสร้างบรรยากาศ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ รวมถึงประชาชนหรือสมาชิกของคนในสังคมทุก ๆ ด้าน เช่น เจตคติ พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และบุคลิกภาพ เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม ในด้านความสามารถ เจตคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมในด้านสังคม การเมืองเศรษฐกิจ และเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887-1945 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 10) ยุคนี้ทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ที่กล่าวว่าความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ การจัดการบริหารโรงงานหรือธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่ง Taylor ได้มองคนที่แตกต่างกันแล้วเปรียบเทียบให้คนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ "The one best way" คือการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะต้องเกิดขึ้น

ซึ่งมีสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว โดยเชื่อว่ามามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวและเป็นวิธีที่ดีที่สุด เขาเชื่อว่าในวิธีการแบ่งงานกันทำ ผู้จะทำให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์ จึงเสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ สรุปหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ การแบ่งงาน (Division of Labors) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และการจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหารทั้ง Fayol และ Taylor ที่จะเน้นบุคคลในการปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ที่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้ หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งระดับการทำงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาจากระดับสูงสุดสู่ต่ำสุด หลักเอกภาพของการบังคับบัญชาของผู้นำ หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล ผู้ดูแลหนึ่งคนต้องมีผู้อยู่ใต้การดูแลทั้งหมด 6 คน จึงจะมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด การสื่อสารแนวตั้ง การสื่อสารโดยตรงจากบนสู่ล่าง หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาที่ใช้ตำแหน่งน้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป และหลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วยหลักของอำนาจ โดยเริ่มมาจากกฎหมายการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดคำสั่ง ระเบียบ กฎ และเกณฑ์ในการแบ่งงานที่ดูจากตามความชำนาญการเฉพาะทาง ซึ่งการแบ่งงานจะไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และมีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945–1958 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 10) ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง คือ

1. Domination คือ ใช้อำนาจให้อีกฝ่ายสยบลง คือต้องให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้

2. Compromise คือ แพ้และชนะคนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบ โดยการประนีประนอมทั้ง 2 ฝ่าย

3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหน้า และต้องได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง นอกจากนี้ Follette ให้ข้อคิดที่น่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 25) การวิจัยหรือการทดลอง ฮอว์ทอร์น (Hawthorn Experiment) ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่า สิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน โดยมีการค้นพบจากการทดลอง คือ มีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ ต้องการขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. เงินไม่ใช่สิ่งที่ล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว แต่รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพน้อยกว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม เหมือนคำกล่าวที่ว่า “คับที่อยู่ได้ค้ำใจอยู่ยาก”

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958-ปัจจุบัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 11) ยุคการใช้ ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรม ขององค์การ ซึ่งมีแนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่หลาย ๆ คน ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยต้องให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือขององค์การ และเป้าหมายขององค์การกับความต้องการของบุคคลในองค์การที่จะต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow-Hierarchy of needs) ซึ่งเป็นเรื่องแรงจูงใจที่สามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง

(Self-actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน หลีกเลี่ยงงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ ต้องได้รับคำสั่ง
2. คนไม่ทะเยอทะยาน สามารถดำเนินชีวิตได้เรื่อย ๆ และไม่คิดริเริ่ม
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ
4. คนที่มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน
5. คนมักโง่ ชักง่วงง่าย และหลอกล่อด้วยสิ่งของได้ง่าย

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ส่งเสริมสนับสนุน มีความรับผิดชอบ
2. คนไม่เกียจคร้าน และหัวหน้าสามารถให้ความไว้วางใจได้
3. คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ้าได้รับการจูงใจสามารถทำงานได้ทุกอัน
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดจนเกินไป แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองหรือควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มคนมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยจากความเชื่อที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพกับกลุ่มที่เข้มงวด

4. อุชิ(Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอทฤษฎี Z (Z Theory)(William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน ตามแนวความคิดก็คือองค์การต้องมีลักษณะที่จะสามารถควบคุมมนุษย์ได้ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระที่มากเกินไป และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ ต้องตีความ วิเคราะห์ ประยุกต์เอาหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหาร การศึกษามาใช้ในการปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาหรือบุคลากรในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการบริหาร

ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่องค์กรนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยบริหารหรือทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information System: MIS)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารคน (Man) 2) การบริหารเงิน (Money) 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การบริหารงานทั่วไป (Management) 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) 6) การบริหารคุณธรรม (Morality) 7) การบริหารข้อมูล (Message) 8) การบริหารเวลา (Minute) และ 9) การบริหารการวัดผล (Measurement)

วรภรณ์ เนาเพชร (2558, หน้า 25) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างโดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางระบบและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลรวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้

Simon (1972, p. 28) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Message) การวัดผล (Measurement)

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดผลกระทบ และผลลัพธ์ โดยการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการจัดระบบบริหารมาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผน การจัดการ และการควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยให้แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยทางการบริหารที่แตกต่างกันดังนี้

ยุทศศักดิ์ ไชยสีหา (2556, หน้า 145) ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

วรารภรณ์ เกิดผลมาก (2559, หน้า 5) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านโรงเรียน
2. ด้านผู้บริหาร
3. ด้านครูและบุคลากรอื่น ๆ
4. ด้านนักเรียน
5. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

วรารภรณ์ พรหมนิล (2560, หน้า 16) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน
 - 1.1 ด้านวิชาการ
 - 1.2 ด้านคุณภาพครูผู้สอน
 - 1.3 ด้านผู้เรียน

2. ด้านระบบการบริหารจัดการ

2.1 ด้านคุณภาพผู้บริหาร

2.2 ด้านปัจจัยพื้นฐาน

2.3 ด้านระบบบริหารจัดการ

2.4 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา

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

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

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33-38) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่ นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน

สเตียร์ส (1977, pp. 7-10 อ้างอิงใน ญาณิศดา บุญจิตร์, 2552, หน้า 83-84) ได้เสนอ แบบจำลองกระบวนการ (Process Model) เพื่อใช้ในการประเมินหาความมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางแบบกว้างซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์การได้หลายประเภท และเป็นตัวแบบ ที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีโดยได้ปรากฏใช้กันอยู่เป็นตัวแบบที่ครอบคลุมหลายด้าน (Multidimensional Approach) โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ธรรมชาติในการเปลี่ยนแปลงขององค์การและของสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญ ของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

ขององค์การที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จขององค์การ ซึ่งแบบจำลองกระบวนการครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

1. การบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุด (Goal Optimization) ที่เป็นไปได้
2. การพิจารณาองค์การเชิงระบบ เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม

3. เป็นพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การในบริบทขององค์การนั้น ๆ ที่เน้นบทบาทจากพฤติกรรมส่วนบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว จากแนวคิด 3 ด้าน ดังกล่าว Steers ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งจำแนกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภท ได้แก่

3.1 ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ประกอบด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี ซึ่งโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ โดยมีสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน ส่วนเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ประกอบด้วย การปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์ และความรู้ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแต่ละประเภทขององค์การ

3.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความสลับซับซ้อน ความมั่นคง รวมถึงความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย การมุ่งใช้รางวัลและการลงโทษ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การไฝหาความสำเร็จ การเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้องความมั่นคงกับความเสถียร ซึ่งเป็นเรื่องของบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ

3.3 ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee Characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันระหว่างองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์การเป็นความสามารถในการดึงดูดคนใหม่เข้ามาในองค์กร ให้มีความเชื่อถือน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยที่สามารถรักษาคณค่าไว้ และการทำให้เกิดความผูกพัน ส่วนผลการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการ ความสามารถต่าง ๆ และบทบาทที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนต่างก็มีความ

คาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงาน เพื่อองค์การนั้น ๆ และเพื่อการได้มีงานทำองค์การเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล และบุคคลก็มีความสามารถที่จะให้้องค์การนั้นอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้น จึงก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์การกับตัวบุคคลนั้นขึ้น โดยการตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์การที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคนและเลือกวิธีการนำคนเหล่านั้นปฏิบัติงาน ซึ่งการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ โดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ โดยการปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานที่ผู้นั้นได้กระทำขึ้น ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย

3.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงานการจัดการ และใช้ทรัพยากร ผู้นำและการตัดสินใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปรับตัวขององค์การ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

Saunders (2000, p. 114) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่เหมาะสมที่สุดที่เกี่ยวกับรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยถือว่าเป็นรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิผลต่อโรงเรียนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยแนวคิดดังกล่าวยึดทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) พบว่า ภายใต้อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ระเบียบวินัย ความคาดหวังของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ การเสริมแรง และการให้รางวัลกับความสำเร็จของครูและนักเรียน

Hertling (2000, p. 26) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูประบบสถานศึกษา และปัจจัยที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญได้แก่

1. การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการปฏิรูป ดังนั้นที่งานที่จะออกแบบการดำเนินการจึงมีส่วนสำคัญมากเพราะจะต้องออกแบบอย่างระมัดระวังบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาได้

2. ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee characteristics) ประกอบด้วยผลประโยชน์ใด ๆ มีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมาก

3. งบประมาณ อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดซึ่งการขาดงบประมาณ การไม่ได้อิงงบประมาณสนับสนุนจากรัฐที่เพียงพอ หรือการได้รับงบประมาณที่ล่าช้าสามารถนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร ขาดการสนับสนุนการปฏิรูป และในที่สุดก็อาจทำให้การปฏิรูปล้มเหลว

4. ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ล้มเหลว เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและรูปแบบการปฏิรูป และยังขาดภาวะผู้นำที่ดี

5. การยอมรับของครูในการปฏิรูป ครูอาจรู้สึกว่าคุณบังคับให้เปลี่ยนแปลงจากโลกภายนอกหรือถูกบังคับให้ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ครูมองว่าการปฏิรูปเป็นสิ่งที่ผู้คนมักคลั่งไคล้ แต่ไม่มีผลอะไรยั่งยืน ครูจึงไม่ทุ่มเทในการดำเนินการ

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000, pp. 15–17) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่มปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลในระดับองค์การ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อม
2. เทคโนโลยี
3. กลยุทธ์
4. โครงสร้างองค์การ
5. กระบวนการต่างๆ
6. วัฒนธรรม

Owens (2004, pp. 140–141 อ้างอิงใน ญาณิศา บุญจิตรี, 2552, หน้า 85–86) สรุปว่า ในองค์การประเภทต่าง ๆ ย่อมมีปัจจัยภายในที่ทำหน้าที่ช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งในองค์การใดองค์การหนึ่งจะประกอบไปด้วยปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์และส่งผลถึงกัน 6 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์การถูกสร้างขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุและวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งองค์การนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์การ

3. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้

เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การสอนงาน การนิเทศ การบริหาร และการบริการ

4. ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านนี้หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน

5. ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญาและภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสาร และองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การ เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การรวบรวมข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ที่จะทำหน้าที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เกิดความสำเร็จได้รวดเร็ว ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านทรัพยากร
3. ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ
5. ปัจจัยด้านภาคีเครือข่าย

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหาร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร										จำนวน ความถี่
	Steers (1977)	Saunders (2000)	Hertling (2000)	Gibson, Ivancevich and Donnelly (2000)	Owens (2004)	ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2556)	วรารักษ์ เกิดผลมาก (2559)	วรารักษ์ พรหมนิล (2560)	ประยงค์ ศรีโหมี (2561)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
2. ด้านพัฒนาบุคลากร	✓		✓			✓		✓	✓	✓	7
3. ด้านเทคโนโลยี	✓			✓	✓	✓			✓	✓	6
4. ด้านสภาพแวดล้อม	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		6
5. ด้านภาวะผู้นำ	✓		✓			✓	✓	✓	✓		6
6. ด้านวัฒนธรรมขององค์การ	✓			✓		✓			✓		4
7. ด้านกลยุทธ์	✓		✓	✓						✓	4
8. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา		✓						✓		✓	3
9. ด้านทรัพยากร	✓							✓	✓	✓	3
10. ด้านการติดต่อสื่อสารกับ ภาคีเครือข่าย						✓		✓	✓		3
11. ด้านการจูงใจ		✓							✓		2
12. ด้านงบประมาณ			✓						✓		2
13. ด้านนักเรียน							✓	✓			2
14. ด้านระบบบริหาร								✓	✓		2
15. ด้านกระบวนการอื่นๆ				✓							1
16. ด้านเป้าหมาย					✓						1
17. ด้านความผูกพันองค์กร	✓										1
18. ด้านปัจจัยพื้นฐาน								✓			1
รวม	9	3	5	6	5	5	5	7	11	5	

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร จำนวน 18 ปัจจัย จากนักการศึกษาจำนวน 10 ท่าน ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ (Theoretical Framework) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้จำนวน 7 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านพัฒนาบุคลากร 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านวัฒนธรรมขององค์การ และ 7) ด้านกลยุทธ์ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

1.1 ความหมายโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ ไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สมิหรา จิตตลดากร (2546) ได้กล่าวถึงองค์การในเชิงระบบว่า องค์การจะต้องมีโครงสร้างที่เป็นพลวัต (Dynamic) คือ คนและกระบวนการปฏิบัติงาน และโครงสร้างที่คงที่ (Static) คือ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน และการติดต่อสื่อสาร (ทั้งการบัญชาและประสานงาน) เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์การต้องปรับตัวและประสานกิจกรรมให้สามารถดำเนินการตามภารกิจและหน้าที่ได้

มณีรัตน์ สุวรรณวาริ (2554, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและเป็นเรื่องของอำนาจบังคับบัญชาในการเชื่อมโยงคนและกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ โดยองค์การมีโครงสร้างประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) วัตถุประสงค์ 2) ภาระหน้าที่ 3) การแบ่งงานกันทำ 4) การบังคับบัญชา 5) ช่วงของการควบคุม และ 6) เอกภาพการบังคับบัญชา

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 14) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน โดยจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

คำเตียง กำเก็ยง (2556, หน้า 31) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน

การใช้กฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Daft (2004, p. 86) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักการออกแบบโครงสร้างองค์การออกเป็นองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้มีมติโครงสร้างองค์การแบบแนวตั้ง (Vertical structure) หรือองค์การแบบดั้งเดิม (Traditional structure) 1) เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะเจาะจง (Specialization Task) 2) มีสายการบังคับบัญชา (Chain of command) และกฎระเบียบในองค์การมาก Strict Hierarchy, Authority by expertise, Many Role) 3) มีการสื่อสารและการรายงานที่เป็นระบบตามสายการทำงาน (Vertical communication and reporting system) 4) การทำงานเป็นทีมน้อยและการช่วยเหลือกันในองค์การมีน้อย (Few teams, Task force or Integrators) และ 5) มีความเป็นทางการสูงและอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง (Centralization decision making) นอกจากนี้ Daft กล่าวว่า มีมติโครงสร้างองค์การตามแนวนอน (Horizontal Structure) หรือแบบร่วมสมัย (Contemporary structure) จะเน้นให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โครงสร้างองค์การแบบแนวนอนจะพบว่าในองค์การโดยมี 1) การแบ่งงานกันทำการกระจายงาน (Division of Work) 2) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) กฎระเบียบในองค์การน้อยและยืดหยุ่นมากกว่า (Relaxed Hierarchy, Authority by expertise, Few Role) 3) การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์การจะเน้นแบบตรงไปตรงมา และสามารถข้ามสายงานการสื่อสารได้ (Horizontal communication, Face to face) 4) เน้นการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงาน (Many team, Task force and Integrators) และ 5) ความไม่เป็นทางการและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานระดับล่างสู่ผู้บริหารระดับบน (Informal Decentralization) ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเป็นการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

เฟรดเดอริค วินสโลว์ เทเลอร์ (1956 อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2550) ได้มีการนำเสนอประยุต์แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ อาศัยการดูแล

และควบคุมติดตามการทำงานของลูกน้องอย่างใกล้ชิด โดยหลักการบริหารที่เทเลอร์นำเสนอ ประกอบด้วย การใช้หลักการของวิทยาศาสตร์ในการหาวิธีการทำงานโดยการเลือกวิธีที่ดีที่สุด (One best way) สำหรับแต่ละงานเพราะมีความเชื่อว่าการนำหลักการดังกล่าวมาใช้แล้วนั้น จะสามารถทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

แมกซ์ เวบเบอร์ (1920 อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2550) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน มีความเชื่อว่าโครงสร้างองค์การแบบราชการนี้จะเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ ระบบนี้จะเน้นการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ โดยใช้หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) โดยให้มีการแบ่งอำนาจและหน้าที่ (Authority) ในการทำงาน และมีการกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีสายการบังคับบัญชา (Principle of hierarchical office authority) ตามลำดับ (Position arranged in a hierarchy) มีการรายงานการตามสายงานอย่างเป็นทางการ (Written Document) และเป็นลายลักษณ์อักษร (The management base upon written document) ขึ้นตอนโดยไม่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว (Impersonal relationship) ในการทำงาน

Nonaka and Takeuchi (1995 อ้างอิงใน วัชรพงษ์ อินทรวงศ์, 2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่มีผลในเชิงบวกต่อกระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าควรจะต้องประกอบด้วยโครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการ (Formal Organizational Structure) ในระดับที่เหมาะสม มีการแบ่งลำดับชั้นในการบังคับบัญชาต่ำ (Non-Hierarchical) และโครงสร้างองค์การที่มีการบริหารจัดการตนเอง (Self-Organizing Organizational Structure)

Hodge and Anthony (1998, pp. 373-379 อ้างอิงใน ธวัช กรุดมณี, 2550, หน้า 82) ได้กล่าวถึง ลักษณะของโครงสร้างที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เชื่อมต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริมต่อการพัฒนางาน

ของบุคลากร

5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การควรเป็นโครงสร้างที่เชื่อมต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรจัดโครงสร้างการมอบหมายงานที่ชัดเจนและแบ่งหน้าที่

ความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ

2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้อธิบายความหมาย ของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ต้องวางแผนการทำงานล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ ทักษะ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

วรารัตน์ แต่งผล (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงาน พฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผล ให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อัครารัตน์ มาตรา (2555, หน้า 32) ได้สรุปว่า การพัฒนาครู และทีมงาน หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพความชำนาญในการทำงาน ประสิทธิภาพด้านทักษะ ตลอดจน การปรับเปลี่ยนทัศนคติ สามารถสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับให้ดำเนินไปใน ทิศทางเดียวกัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ และเกิดความผูกพันกับองค์กรสามารถมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ชมพล ภูบาล (2556, หน้า 37-39) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ น่าจะมีความหมายรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การเพิ่มพูนอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดเต็มที่
3. การค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เช่น การสร้างนวัตกรรม (Innovation) สร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงาน ให้องค์การ

4. สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงานลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวดิ่ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach)

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเอง อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการที่คำถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

2.2 แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร

กัญญามน อินทวาท (2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น จำเป็นต้องศึกษาความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง หรือรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ โดยแต่ละองค์การย่อมได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันตามสภาพปัญหาของแต่ละองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงเป็นการทำให้มนุษย์ มีคุณค่า มีความสามารถในการบริหารงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว การสัมมนา การฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาอาชีพ เพื่อปรับปรุงองค์การและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงไม่ใช่การดำเนินงานที่เกิดจากตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากคนและองค์การทั้งหมด เพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้การพัฒนาองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ โดยการอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) ซึ่งหัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือการทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับรู้นโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะตามที่ต้องการได้ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน

(Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross-Training) การฝึกอบรม/ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (outplacement Training)

2. การศึกษา (Education) คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดงานในอนาคต หรือเป็นการช่วยให้แต่ละบุคคลมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต และมีคุณสมบัติที่จะเติบโต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มจากบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงาน (Employee education) เช่น การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และการศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (Remedial Education)

3. การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด เช่น การฝึกปฏิบัติจริง โดยการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อเป็นเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น หรือเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร ที่ปรับตามความสามารถของพนักงาน โดยเป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มีความมั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจ ความรู้ให้แก่บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งด้านการอยู่ร่วมกันและด้านอาชีพในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปแบบของสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ปฏิบัติจริงร่วมกับการอภิปราย เพื่อแก้ปัญหาจริง นอกจากนี้ อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบ ซึ่งจัดทำโดยองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าพนักงานจะมีประสบการณ์และคุณสมบัติที่พร้อมจะให้บริษัทได้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการของผู้นำในองค์กรได้อย่างทันทีที่ต้องการ โดยจะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพ (Career Management) และการวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลจะกำหนดเป้าหมายอาชีพให้เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้ความมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

5. การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขันของสังคมโลก

ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทางคือการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนัก

Nadler (1980, p. 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบ เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร ในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

สรุปได้ว่า แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร เป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้นโดยวิธีการอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน เพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

3.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ไพบุลย์ เกียรติโกมล และณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ (2551) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีระบบ

ศิรินทิพย์ แต้มทอง (2554, หน้า 13) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง วิวัฒนาการจากการประยุกต์ของซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ที่ได้ถูกคิดค้นพัฒนามาจากมนุษย์ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่ดีที่สุดต่อองค์กรและผู้ใช้งานให้มากที่สุด รวมทั้งเป็นวิธีการ

ปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอนที่ซับซ้อน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในเรื่องของความเร็ว ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 27) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลับกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554-2556 ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง เทคโนโลยีกับข้อมูลสารสนเทศ ตั้งแต่การเข้าถึงข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การจัดทำข้อมูล การแปลความหมายและประมวลผลข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การประเมินผลข้อมูล จนกระทั่งการสร้างข้อมูล

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์เอาเทคนิควิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำเอาวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิคต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดเป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

3.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ณรงค์ สมพงษ์ (2552 อ้างอิงใน รัตนา พุ่มน, 2559, หน้า 25-26) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยทั่วไป มี 6 ประเภท คือ

1. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI – computer assisted instruction) เป็นการนำเอาบทเรียนมาบรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ แล้วใส่คำอธิบาย เพื่อนำบทเรียนนั้นมาแสดงแก่ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนอ่านคำอธิบายนั้นแล้ว คอมพิวเตอร์จะทดสอบความเข้าใจของผู้เรียน ว่ามีความเข้าใจหรือไม่ และระบบมีความถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องจะมีวิธีการอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติมให้เข้าใจมากขึ้นและถามซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันมีพัฒนาการถึงระดับใช้สื่อประสม และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

2. การศึกษาทางไกล เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ ออกรายการให้ผู้เรียนศึกษาเองตามเวลาที่ออกอากาศไป จนถึงการใช้ระบบแพร่ภาพผ่านดาวเทียมหรือการประยุกต์ใช้ระบบประชุมทางไกล โดยผู้สอนและผู้เรียนสามารถสื่อสารถึงกันได้

3. เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ครูอาจารย์ และนักเรียน มีโอกาส ใช้เครือข่าย เพื่อเสาะแสวงหาความรู้ที่อยู่อย่างมากมายในโลกและใช้บริการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา เช่น บริการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การเผยแพร่และค้นหาข้อมูลในระบบเว็ลด์ไวด์เว็บ (World Wide Web) ซึ่งปัจจุบันมีเครือข่าย school net ที่ได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้น โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้

4. การใช้งานในห้องสมุด มีการส่งเสริมให้ห้องสมุด มหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ และเอกชนมีความร่วมมือในการให้บริการในลักษณะเครือข่าย เช่น โครงการพูลิเน็ต (Pulinet: Provincial University Library Network) และโครงการไทยลิเน็ต (Thailinet: Thai Library Network) การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในห้องสมุด ทำให้ผู้ใช้ได้รับความสะดวกมากขึ้น เช่น บริการยืมคืน การค้นหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่ต้องการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

5. การใช้งานในห้องปฏิบัติการ โดยใช้การจัดการทำงานในห้องปฏิบัติการร่วมกับอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น การจำลองแบบ การออกแบบวงจรไฟฟ้า การควบคุม และการทดลอง

6. การใช้งานประจำและการบริหาร เช่น การจัดทำประวัตินักเรียน นักศึกษา การลงทะเบียน การแนะแนวศึกษาต่อ ข้อมูลผู้ปกครอง ข้อมูลครู ซึ่งการมีข้อมูลดังกล่าว ทำให้ครูอาจารย์สามารถติดตามและดูแลนักเรียนได้ดีขึ้น

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43-44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษามาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุน การเรียนรู้หลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ใน World Wide Web เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษา สมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนิน การติดตาม และประเมินผลซึ่งอาศัยคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคลในเกือบทุกวงการ ทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสื่อสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การใช้โทรศัพท์โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 50-103) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านบริหารวิชาการ โดยใช้ในการจัดเก็บ การจัดการ การรายงานผลการดำเนินงาน การเผยแพร่ข้อมูล การใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลการติดต่อสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมทั้ง การจัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ให้เกิดระบบสำนักงานอัตโนมัติที่มีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมในด้านการใช้ซอฟต์แวร์และระบบต่างๆ เพื่อการวางแผนงานวิชาการ ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยการ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจนดูแล การนิเทศ กำกับและติดตามอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านบริหารงบประมาณ โดยใช้ในการจัดเก็บ การจัดการ การเผยแพร่ข้อมูล การใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตในการ สืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จัดหาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ให้เกิดระบบสำนักงานที่มีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมในด้านการใช้ซอฟต์แวร์และระบบ ต่างๆ เพื่อการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนการจัดชั้นเรียน ข้อมูลครูและบุคลากร ข้อมูลผู้เรียน ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดเป้าหมาย ผลิต เป้าหมายกิจกรรมหลักและการสนับสนุน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การรายงานผล การเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานประจำปี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทาง การเงินและงบการเงิน การจัดทำแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ไพฑูรย์ โภคสวัสดิ์ (2557, หน้า 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) คือการประยุกต์เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ โทรคมนาคม ระบบเครือข่ายและฐานข้อมูล ในการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล แสดงผล และเผยแพร่สารสนเทศ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการนำเอาเทคโนโลยีที่ได้ประยุกต์ มาจากเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยในการเรียนรู้ โดยสามารถจำแนกได้หลากหลายประเภท ตามการใช้งานของแต่ละท่าน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

4.1 ความหมายสภาพแวดล้อม

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน จากการที่ได้รับความเป็นธรรม ความใส่ใจ และมีเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูง จะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ การจัดโครงสร้างขององค์การ ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีสถานภาพ และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ ได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด โดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงาน อยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน ได้รับการยอมรับ และมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่ ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีความปลอดภัยเครื่องมือ เครื่องจักร มีระเบียบ จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีแสงสว่างพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่จอดรถ มีโรงอาหารใกล้ ๆ และมีศูนย์อนามัย

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนประจำปี เบี้ยบำนาญบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การลา การจัดประกันภัย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกขอบเขตขององค์การไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต รวมถึงการจัดบรรยากาศ การจัดสถานที่โดยรอบให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับสมาชิก เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การทั้งการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

Richard (1992, p. 71) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกขอบเขตขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัยหรือส่วนต่าง ๆ 10 ส่วน ด้วยกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นสภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านอุตสาหกรรม (Industry sector) ซึ่งได้แก่ขนาดของอุตสาหกรรม และสภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรมนั้นๆ รวมถึงอุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธคู่แข่งที่ทำกิจการประเภทเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านปัจจัยผลิตหรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต (Raw materials sector) จะพิจารณาถึงปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานในองค์การ ผู้ป้อนวัตถุดิบให้แก่องค์การ โรงงานผลิตร การบริการที่เกี่ยวข้อง
3. ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resources sector) ได้แก่ การพิจารณา ถึงตลาดแรงงานหน่วยงานจัดหางาน สถาบันการศึกษาในฐานะที่เป็นแหล่งสร้างแรงงาน ที่จะป้อนเข้าสู่ระบบ สถานฝึกอบรมสหภาพแรงงาน และพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานอื่น
4. ปัจจัยด้านการเงิน (Financial resources sector) สภาพแวดล้อมในส่วนนี้ จะพิจารณาในเรื่องการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ ระบบการเงิน ธนาคาร อัตราการออม การกู้เงิน อัตราดอกเบี้ยและการลงทุนของเอกชน
5. ปัจจัยด้านการตลาด (Market sector) เป็นการพิจารณาถึงสภาวะการตลาด เช่น ลูกค้า ผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะใช้สินค้าหรือบริการขององค์การ
6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology sector) ซึ่งได้แก่ เทคนิคการผลิต วิทยาการต่าง ๆ การวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือหรืออุปกรณ์อัตโนมัติปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ
7. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic conditions sector) จะประกอบด้วย สภาพการณ์ ต่าง ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ เช่น อัตราการทำงาน อัตราเงินเฟ้อ อัตราการลงทุน การเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ เป็นต้น
8. ปัจจัยด้านการควบคุมหรือภาครัฐการ (Government sector) ในส่วนนี้ จะพิจารณาถึงกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและ ส่วนท้องถิ่นระบบและอัตราภาษี ระบบและกระบวนการทางการเมือง กระบวนการยุติธรรม การจัดบริการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้
9. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural sector) จะเป็นเรื่องของ ค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคมที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ เช่น โครงสร้างประชากร อายุของประชาชนในสังคม ค่านิยมความเชื่อของคน ระดับการศึกษาของประชาชน ศาสนา จริยธรรมในการทำงาน การบริโภค การเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อม
10. ปัจจัยจากต่างประเทศ (International sector) ปัจจัยนี้เป็นสภาพของ การทำงานขององค์การที่ถูกกระทบจากสภาวะโลกาภิวัตน์ที่มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ข้ามชาติมากขึ้น การแข่งขันในระหว่างองค์การมีมากขึ้น การกีดกันทางการค้าไม่สามารถทำได้ ปัจจัยในด้านนี้จะพิจารณาถึงการแข่งขันจากบริษัทต่างชาติการเข้าสู่ระดับนานาชาติ หรือตลาดต่างประเทศ ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการ ระบบศุลกากรและ อัตราการแลกเปลี่ยน เป็นต้น

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือเกิดจากมนุษย์สร้างขึ้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 232) กล่าวถึง ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดกับบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

กฤตกร น้าทิพย์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับไว้ใจ เชื่อใจ ครัทธา ให้เป็นผู้นำ การทำงานของกลุ่มและให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการของตนหรือองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการก็ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจ

Greenberg and Baron (1995, p. 74) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

Bass (1985 อ้างอิงใน โพลิน ชัยตรี, 2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ และเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้ทำร่วมกัน

McEwan (1998, p. 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้แสดงเจตนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรม บุคลิกภาพ ความสามารถ หรือกระบวนการที่มีอิทธิพลสามารถชักจูงและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ โดยผู้นำต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิด การกระทำ ความเชื่อ ที่จะนำไปสู่การกระทำของคนในองค์การ และทำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ผู้นำกำหนด

5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (1982, p. 150) กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ

1. แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำพฤติกรรมแบบนี้ผู้นำจะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด
2. แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง พฤติกรรมแบบนี้ผู้นำยังต้องให้คำแนะนำและชี้แนะในระดับมาก อยู่ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องอธิบายการตัดสินใจของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง
3. แบบการมีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมากและต้องการการชี้แนะเพียงเล็กน้อยในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ
4. แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ พฤติกรรมแบบนี้ผู้นำแสดงพฤติกรรมชี้แนะและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตามรับผิดชอบในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเอง

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำของ Luthans (1998, p. 453) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ เรียกว่าแบบผู้นำก็ได้คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบอิตตาธิปไตย (Autocratic Leadership) และผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) กล่าวคือ

1. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic Style) จะเน้นการนำบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการด้วย มีการมอบอำนาจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายให้ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิธีการทำงานและนำ Feedback มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานผลการศึกษารูปว่าภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิภาพที่สุด แต่งานศึกษาระยะหลังพบว่าผลออกมาเป็นทั้งบวกและลบ

2. พฤติกรรมผู้นำแบบอิตตาธิปไตย (Autocratic Style) เป็นลักษณะเผด็จการในการทำงาน โดยจะระบุวิธีการทำงานการตัดสินใจเป็นลักษณะรวมศูนย์ไม่กระจายและจะจำกัดขอบเขตการมีส่วนร่วม

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) ผู้นำแบบนี้จะให้อิสระแก่กลุ่ม โดยให้กลุ่มที่ทำงานมีสิทธิในการตัดสินใจและทำงานให้แล้วเสร็จด้วยวิธีใดก็ได้ตาม แต่ทางกลุ่มทำงานเห็นเหมาะสมผู้นำจะไม่ค่อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับนัก

โพลิน ชัยตรี (2554, หน้า 9) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมเกิดขึ้นจากการศึกษา จุดด้อยของทฤษฎี คุณลักษณะผู้นำ โดยกล่าวว่าผู้นำควรมีลักษณะอย่างไร แต่ไม่ได้ระบุว่าผู้นำควรมีพฤติกรรมอย่างไร มีอยู่หลายงานวิจัยด้วยกัน เช่น Lewin Studies, Ohio State Studies, Michigan Studies โดยทั้ง 3 ทฤษฎีนี้ มีลักษณะร่วมกัน คือ มุ่งเน้นงาน (Autocratic, Production-Oriented และ Initiating Structure) และมุ่งเน้นคน (Democratic, Employee-Oriented และ Consideration) สรุปได้ว่าแบบผู้นำมุ่งเน้นคน และผู้นำมุ่งเน้นงานสูงจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด และแบบผู้นำมุ่งเน้นงานตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษาดังกล่าว ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแบบผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จากการทดสอบหลาย ๆ ครั้ง พบว่า ความมีประสิทธิภาพของการใช้แบบผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านสถานการณ์ด้วย ต่อมาจึงมีการเสนอให้ใช้ตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุด ซึ่งได้แบบผู้นำที่สำคัญ 5 แบบ โดยแบบผู้นำที่เน้นทีมเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามแบบผู้นำแบบนี้ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันว่าจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการในแต่ละสมัย สามารถนำบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วม

ในกระบวนการบริหารจัดการ หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ ก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น

6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร

6.1 ความหมายของวัฒนธรรมขององค์กร

ยูกิตส์คี้ ไชยสีหา (2555, หน้า 24-25) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ขนบธรรมเนียม ประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กร มีความแตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 38) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร ที่สามารถส่งต่อเป็นรุ่นต่อ ๆ ไป โดยที่วัฒนธรรมองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกระแสโลกาภิวัตน์หรือเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเหมือนบรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์กร เพื่อให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

โยษิตา กฤตพรพินิต (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่สัมผัสแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

กาญจนพร พันธุ์เทศ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร ไว้ว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อที่ฝังใจของบุคคลในองค์กรที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม จนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Luthan (1992 อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 406) วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน

ปรัชญา แนวปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์การที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกันในองค์การนั้น รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์การนั้น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง แนวทางการประพฤติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์การ ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออก และการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กรโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ

Robbins (2001, p. 512) ได้กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร อาจแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายมิติ เช่น

มิติที่ 1 แบ่งเป็น

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์การโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาค ตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้ ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งตอบสนองของความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

มิติที่ 2 วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบอยู่ 7 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงาน ในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำ การวิเคราะห์ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียด ของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญ ต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อ พนักงานภายใน องค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหาร การจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ อย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า การทำงานแบบประสานความร่วมมือ

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติ ขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของ การที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการยอมรับ ความเสี่ยง จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีความคล้ายคลึงและมีความแตกต่างกันบ้าง โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร

วิไลวรรณ บำรุง (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านการ ริเริ่มส่วนบุคคล การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการสนับสนุน ในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับ ต่อความขัดแย้งขององค์กร แบบแผนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไรที่ทราบกันดีว่าการที่องค์กรจะเดินไปสู่เป้าหมายได้นั้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวช่วยในการทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

กาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560, หน้า 106) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสาร ช่วยทำให้พนักงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คือพนักงานเกิดความภูมิใจในองค์การของตนเอง พร้อมที่จะแสดงตนว่าตนเองเป็นพนักงานขององค์การเมื่อมีใครมาว่าองค์การในทางเสียหาย พนักงานมีการทำงานเป็นทีม พนักงานมีพฤติกรรมที่ชอบให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา พนักงานมีความพอใจระบบการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยองค์การ พิจารณาจากความสามารถ มิใช่จากความสนิทสนมจึงทำให้พนักงานรู้สึกที่องค์การมีความยุติธรรมอย่างถูกต้องและยุติธรรม นอกจากนี้ องค์การมีการสั่งการเป็นลำดับจากบนลงล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนและอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารของแต่ละหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถอธิบายและชี้แจงเหตุผลต่าง ๆ ได้ ซึ่งการสื่อสารภายในองค์การมีส่วนช่วยให้ง่ายต่อการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ และภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรมของคนในองค์การที่สืบทอดต่อกันมาที่จะช่วยสร้างเป้าหมายองค์การให้ทุกคนมองเห็นเป็นภาพเดียวกัน

7. ปัจจัยด้านกลยุทธ์

7.1 ความหมายของกลยุทธ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย กลยุทธ์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการที่ต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้

สุนทรีย์ วรรณไพเราะ (2555) ได้ให้ความหมาย ยุทธศาสตร์หมายถึง แผนงานหรือแนวทางหลักที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นทิศทาง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2556) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีอุปบาย กลวิธีที่แยบยลในเชิงบวก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เซอร์ได้และปีเตอร์ (1991 อ้างอิงใน ภาณุมาศ เฉลยนาต, 2556, หน้า 30) กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึง วิธีการเพื่อใช้ในการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เวรท์และคณะ (2007 อ้างอิงใน ภาณุมาศ เฉลยนาต, 2556, หน้า 30) กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

มินทซ์เบิร์ก (1939 อ้างอิงใน ภาณุมาศ เฉลยนาต, 2556, หน้า 30) กล่าวว่า

1. กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy is a plan) กิจกรรมทั้งหลายกำหนดกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง (Direction) หรือเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต (A guide or course of action into the future) หรือวิถีทางในการที่จะก้าวเดินจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งเพื่อให้ไปถึงที่หมายได้รวดเร็ว

2. กลยุทธ์ คือ แบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a pattern) กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับแบบแผน หรือรูปแบบด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา (Consistency in behavior overtime) สะท้อนว่าในการวางแผนในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงวิวัฒนาการองค์การที่สืบเนื่องจากอดีต และขณะเดียวกันการใช้บทบาทของนักบริหารเพื่อวางแผนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องคำนึงถึงความสามารถหรือความคาดหวังของผู้ปฏิบัติ

3. กลยุทธ์คือ การกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is position) กลยุทธ์เป็นความสำคัญของตำแหน่งหรือฐานะของกิจการในสนามการแข่งขัน ดังนั้น สินค้าหรือบริการที่เสนอออกไปจำเป็นต้องเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าแต่ละประเภท

4. กลยุทธ์ คือ ทักษะภาพ (Strategy is a perspective) กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการพิจารณาคุณลักษณะที่น่าจะเป็นขององค์การและสภาพที่แท้จริงภายในองค์การ เช่น ทักษะภาพ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่ต้องการให้คนในองค์การยึดถือร่วมกัน

5. กลยุทธ์ คือ กลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is a ploy) กล่าวคือ สิ่งที่ต้องการคือการเอาชนะสถานการณ์ที่มีการต่อสู้หรือการแข่งขัน เพราะนั่นคือเดิมพันที่สำคัญ ดังนั้น ในความจำเป็นเช่นนั้น จึงต้องวางกลยุทธ์โดยคำนึงถึงการใช้อุบายในการดำเนินงาน (Maneuver) ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์โลบาย หรือเล่ห์เหลี่ยม หรือกลวิธี (Tactics) ในการเดินหมากเดินเกมเพื่อเอาชนะฝ่ายตรงข้ามให้ได้ (A specific maneuver intended to outwit an opponent or competitor) กลยุทธ์นั้นจะมีความแตกต่างกัน ตามสถานการณ์แวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นในการใช้กำหนดกลยุทธ์จึงสามารถเลือกใช้ความหมายทั้ง 5 ด้าน (Eclecticism) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง กลวิธี แบบแผน ในการดำเนินการตามที่องค์การได้ตั้งวัตถุประสงค์ขึ้น โดยมีผู้นำเป็นผู้วางแผนการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออก (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 19 มีนาคม 2566, หน้า 61) มีผลใช้บังคับกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ใฝ่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้ง มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็น พลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทย และสังคมโลกได้อย่างพาสูก กับเพื่อให้บุคคล มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัด หรือความจำเป็น

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

“หน่วยจัดการเรียนรู้” หมายความว่า ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ ศูนย์หรือสถาบันการเรียนรู้เฉพาะด้าน หรือเฉพาะกิจการ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้

“ภาคีเครือข่าย” หมายความว่า หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน ชุมชน ครอบครัว สถาบันทางศาสนา และบุคคลอื่นใดที่ประสงค์จะร่วมจัด ส่งเสริมหรือสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้หรือหน่วยจัดการเรียนรู้

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้” หมายความว่า สถาบันพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“กรม” หมายความว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมส่งเสริมการเรียนรู้

“จังหวัด” หมายความว่ารวมถึงกรุงเทพมหานครด้วย

“อำเภอ” หมายความว่ารวมถึงเขตด้วย

“ตำบล” หมายความว่ารวมถึงแขวงด้วย

มาตรา 6 ให้กรมมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

มาตรา 7 การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจ หรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวก โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลก อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

มาตรา 9 การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

มาตรา 11 การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

สรุปได้ว่า จากหลักการสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ มีหลักการการจัดการศึกษา เพื่อให้ความเสมอภาค โดยส่งเสริมบุคคลให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสประชาชนในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม รวมทั้งใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระและกิจกรรมก็ต้องสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

การเรียนรู้ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้ความหมายของ การศึกษาตลอดชีวิต ไว้ว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 7 ระบุว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจ หรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวก โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

กฤษพร อยู่สวัสดิ์ (2565) สรุปว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ผลผสมผสานกันอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของแต่ละคนตั้งแต่เกิดจนตาย

ศักรินทร์ ชนประชา (2562, หน้า 159) สรุปว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ หรือความสนใจการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีความยืดหยุ่นมากกว่าการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนทั่วไป และเป็นทางเลือกให้แก่ผู้พลาดโอกาส ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้ามาศึกษาในระบบโรงเรียนได้ โดยมีโอกาสรับความรู้ที่เน้นให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจหรือตามความถนัดของเฉพาะบุคคล เน้นเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบัน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งการเรียนการสอนจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การจัดกระบวนการทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบและความถนัดของตน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของบุคคลให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของบริบทสังคมโลก

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

ความหมายของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 9 ระบุว่า การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตนโดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีระบบแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ทราบล่วงหน้าหรือวางแผนให้สอดคล้องกับความถนัดของตนเองด้วย

การจัดการศึกษาทางด้านอาชีพเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเห็นช่องทางทำมาหากิน คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ อาชีพในตลาดแรงงาน หรือเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่รวมทั้งเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหน้าที่การงาน แบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ

การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ คือหลักสูตรวิชาอาชีพสาขาต่าง ๆ ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนพัฒนาขึ้น เพื่อให้บริการกลุ่มเป้าหมายเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนตั้งแต่ 30 ชั่วโมงขึ้นไป ถึง 300 ชั่วโมง

การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการศึกษิตตามสภาพปัญหาความต้องการและความสนใจของแต่ละกลุ่มคน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้ประสงค์จะเรียนกลุ่มสนใจ สามารถรวมกลุ่มผู้ที่สนใจจะเรียนเรื่องเดียวกัน แจ้งให้สถานศึกษาจัดหาวิทยากร หรือผู้ชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ มาสอนโดยใช้เวลาไม่เกิน 30 ชั่วโมง

การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านสังคมความเป็นอยู่ การเผชิญหน้ากับสภาวะต่าง ๆ ของโลกที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว เช่น การเตรียมความพร้อมในการรับมือและป้องกันสภาวะโลกร้อน ฯลฯ เป็นต้น พร้อมทั้งให้เรียนรู้ เรื่องจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความเป็นพลเมืองดีของชาติ ความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาและวิทยาศาสตร์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตการทำงานและอาชีพได้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสนใจ สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้ แล้วนำความรู้มาทดลองใช้ ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้จนเกิดประโยชน์กับตัวเอง และส่วนรวม

การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

ความหมายของการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มาตรา 11 ระบุว่า การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับมีเป้าหมาย เพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษาหรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับเกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากสื่อ จากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน และจากแหล่งความรู้ ซึ่งสามารถ เรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต ได้แก่

ห้องสมุดประชาชน เป็นศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารและศูนย์กลางการจัดกิจกรรม ของชุมชน แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชนจังหวัด ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ห้องสมุดประชาชนตำบล เป็นต้น เป็นแหล่งความรู้ที่ให้บริการสื่อที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ในท้องถิ่น เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ สื่อข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สื่อทดลอง สื่อสาธิต และ สื่ออื่น ๆ รวมทั้ง การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของประชาชนในท้องถิ่น

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์รวมการให้บริการและจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีสถานที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสม ศูนย์การเรียนรู้จะจัดบริการความรู้ ข่าวสารข้อมูล และการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญและสายอาชีพ รวมทั้ง การศึกษา ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

แหล่งการเรียนรู้เป็นศูนย์รวมของหมู่บ้านในการให้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินชีวิต รวมทั้ง เป็นศูนย์รวมการจัดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ แก่ประชาชนในหมู่บ้าน มีสถานที่ตั้งตามความเหมาะสมภายในหมู่บ้าน โดยให้บริการความรู้ ที่เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้แก่ ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ ในทุกช่วงวัยของชีวิต โดยสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยสามารถนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จัดตั้งเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2522 มีพื้นที่ 15 ไร่ 26 ตารางวา ตั้งอยู่เลขที่ 84 ถนนสุมนเทวราช อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน รหัสไปรษณีย์ 55000 โทรศัพท์ 054-710553

เดิมชื่อศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดน่าน เปลี่ยนเป็นศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดน่าน และซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 ได้ประกาศจัดตั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดน่าน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และในวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ได้ประกาศ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน”

ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน อยู่ในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ในกลุ่มสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ “กลุ่มอิงคอบ” ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้เชิงราย จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และศูนย์ฝึกและ พัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 15 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าช้างผา
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านหลวง
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปัว
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาหมื่น
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงกลาง
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเฉลิมพระเกียรติ
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปอเกสือ

โครงสร้างการบริหารงาน

มีผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด เป็นผู้บริหารงาน โดยแบ่งหน่วยงาน เป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีการแบ่งงานออกเป็นงานธุรการ งานสารบรรณ งานการเงิน งานบัญชีงานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานสวัสดิการ งานประชาสัมพันธ์ งานควบคุมภายใน
2. กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน มีการแบ่งงานออกเป็นงานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานข้อมูลสารสนเทศและรายงาน งานงบประมาณและระดมทรัพยากร งานสนับสนุน

การตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ งานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัด/กทม.

3. กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ มีการแบ่งงานออกเป็น

กลุ่มส่งเสริมการศึกษานอกระบบ งานศูนย์ทะเบียน งานส่งเสริมการศึกษาพื้นฐาน นอกระบบ งานส่งเสริมการเทียบโอนการศึกษา/งานเทียบระดับการศึกษา งานศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advice Center) งานส่งเสริมกิจการนักศึกษา

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง งานส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ งานส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต งานส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน งานส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง งานศูนย์ฝึกอาชีพ ชุมชน

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นงานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา งานส่งเสริมและพัฒนาห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมการศึกษาทางสื่อสารมวลชน งานส่งเสริมศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมนิทรรศการและเผยแพร่

4. กลุ่มส่งเสริมภาคีเครือข่ายและกิจการพิเศษ มีการแบ่งงานออกเป็น งานส่งเสริมสนับสนุนภาคีเครือข่าย งานสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด/โรคเอดส์งานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย งานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด งานส่งเสริมกิจการเพื่อความมั่นคงของชาติ งานส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายจังหวัด/กระทรวง งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีการแบ่งงานออกเป็น งานนิเทศการศึกษา งานติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา งานส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาบุคลากรและเครือข่าย งานส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา งานการจัดการความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภารดี อนันต์นาวิ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน การทำแบบสอบถามครูสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานภาคตะวันออก จำนวน 742 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ
 Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ
 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและแบบสนทนา
 กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์
 โปรแกรม LISREL การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์แบบอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า
 1) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มี 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพ
 การบริหารสถานศึกษา คุณลักษณะด้านความรู้ของนักเรียน คุณลักษณะด้านกระบวนการ
 ของนักเรียน คุณลักษณะด้านเจตคติของนักเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
 บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนมี 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษา ประกอบด้วย
 ทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตร โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์
 เครือข่าย และกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ
 การปรับปรุง 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยสมรรถนะ
 ของสถานศึกษา และปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 3) ปัจจัยสมรรถนะของสถานศึกษา และปัจจัยกระบวนการดำเนินงานส่งผลทางตรง
 ต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยสมรรถนะของสถานศึกษา
 ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยกระบวนการดำเนินงานต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหาร
 สถานศึกษา ได้ร้อยละ 93 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
 สู่ประชาคมอาเซียนมีความเหมาะสมเป็นไปได้และเป็นประโยชน์สามารถนำไปปฏิบัติได้ตาม
 ผลการวิจัย

วิจิต แสงสว่าง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 2) ระดับความสำเร็จในการบริหาร
 งานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 3) เพื่อศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
 บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
 วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน และการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียน ด้านสถานศึกษา และด้านผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การบริหารสถานศึกษา การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .776$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ ด้านสถานศึกษา และด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านนักเรียน และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์โดยเรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนักเรียน และด้านครูผู้สอน ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R_2) เท่ากับ .642 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $y' = .607 + .357X_3 + .227X_1 + .128X_4 + .097X_2$
 $Z'y = .408X_3 + .287X_1 + .181X_4 + .113X_2$

นงุกร บัณเฑาะฐ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วิธีดำเนินการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2560 จังหวัดสระแก้ว ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามลำดับ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารและสนับสนุน และด้านการบริหารสถานศึกษาตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.602–0.814 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพการสอนของครู และ 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทวีศักดิ์ ธาตุชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร 2) ระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี วิธีดำเนินการวิจัยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 255 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร และแบบสอบถามการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละฉบับเท่ากับ .956 และ .968 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า สมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่าโดยเรียงค่าเฉลี่ย

จากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร ด้านครู ด้านทักษะการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .776 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ที่สร้างขึ้น เป็นดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.372 + .147(X_6) + .144(X_3) + .154(X_1) + .141(X_5) + .125(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .201(X_6) + .202(X_3) + .231(X_1) + .187(X_5) + .194(X_4)$$

ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) ค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 487คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ = $0.460 + 0.317(X_6) + 0.224(X_3) + 0.175(X_7) + 0.116(X_1) + 0.086(X_5) - 0.081(X_6) + 0.059(X_8) - 0.003(X_2)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน = $0.325(ZX_6) + 0.231(ZX_3) + 0.197(ZX_7) + 0.116(ZX_1) + 0.088(ZX_5) - 0.082(ZX_6) + 0.062(ZX_8) - 0.003(ZX_2)$

รัชนิกร อินทเชื้อ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุ วิธิดำเนินการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานเครือข่ายโรงเรียนผู้สูงอายุต้นแบบ จำนวน 228 ตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ 5 ปัจจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน กระบวนการจัดการภาวะผู้นำ การเมืองการปกครองท้องถิ่น โดยมีความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นตัวแปรตาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัย ด้านกระบวนการจัดการส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ปัจจัยด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีค่า Beta .274, .230, .178, .156 และ .144 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาชี้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุให้ประสบความสำเร็จนั้น ให้เน้นภาวะผู้นำโรงเรียนผู้สูงอายุพึงมุ่งมั่นกับงานสูง ชอบการริเริ่มงานใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนผู้สูงอายุ ผู้นำพึงมีบุคลิกภาพเปิดกว้างและเปิดรับประสบการณ์การใหม่ ๆ เสมอและสามารถทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการเน้นด้านการวางแผนและการนำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายสูง การติดตามประเมินผลหรือการควบคุม และการจัด องค์การให้เน้นรองลงมา

ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 วิธิดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกสนทนากลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาเอกสารงานวิจัย

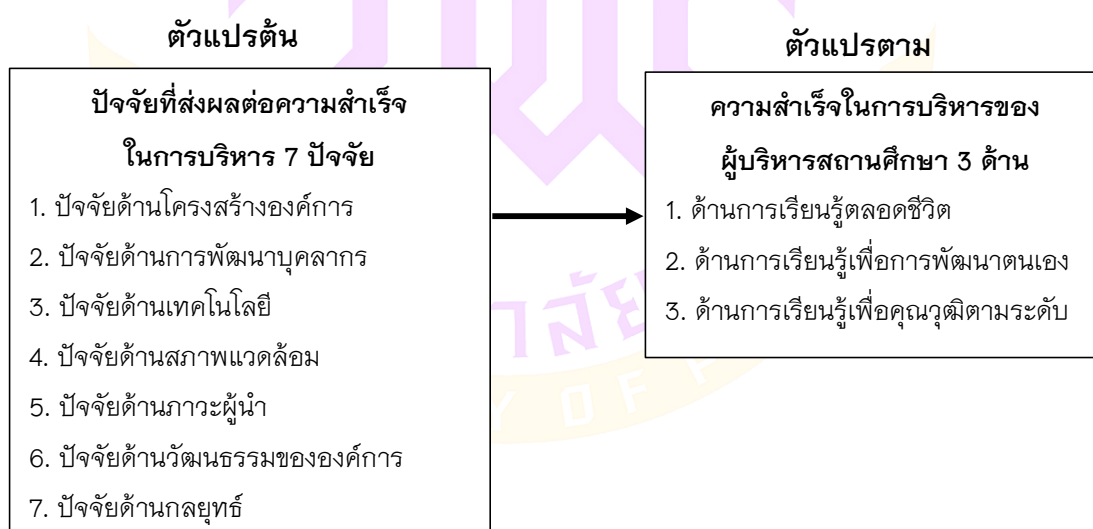
ที่เกี่ยวข้องเอกสารของหน่วยงานสถานศึกษา การสัมภาษณ์เชิงลึก บันทึกบทสนทนากลุ่ม และนำเสนอข้อค้นพบ โดยพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์สามารถนำโรงเรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3) ปัจจัยด้านผู้เรียนและผู้รับบริการ นักเรียน มีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือสนับสนุนงานโรงเรียน 4) ปัจจัยด้านบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีความรู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบคุณภาพ มีห้องเรียนแหล่งเรียนรู้ มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศเอื้อต่อการใช้บริการมีสื่อที่พอเพียงเหมาะสมทันสมัย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ

วริษา เจียรวิริยบุญญา (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 352 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 110 คน และครูผู้สอน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการจัด

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา และด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ณัฐธินิชา ภูดีสม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 200 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จำนวน 16 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 271 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 36 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609) เทียบขนาดของประชากรที่ 320 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 175 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสภ.อำเภอ ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดน่าน	ขนาด ประชากร	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	บุคลากร ทางการ ศึกษา
1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอเมืองน่าน	26	1	24	1
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง	16	1	14	1
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าช้างผา	24	1	21	2
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว	13	1	11	1
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ บ้านหลวง	9	1	8	0
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปัว	28	1	27	0
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง	9	0	8	1
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข	9	0	8	1
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม	12	0	11	1
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย	20	0	18	2
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาหมื่น	9	1	7	1
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา	31	1	29	1
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เชียงกลาง	15	0	14	1
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เฉลิมพระเกียรติ	25	1	23	1
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ป่อเกลือ	49	0	48	1
16. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน	23	2	0	21
รวมทั้งสิ้น	318	11	271	36

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้จังหวัดน่าน	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	บุคลากร ทางการ ศึกษา
1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน	14	1	12	1
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง	9	1	7	1
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าช้าง	13	1	11	1
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว	7	1	5	1
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านหลวง	5	1	4	0
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปัว	15	1	14	0
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง	5	0	4	1
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข	5	0	4	1
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม	7	0	6	1
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย	11	0	9	2
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาหมื่น	5	1	3	1
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา	17	1	15	1
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เขียงกลาง	8	0	7	1
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ เฉลิมพระเกียรติ	14	1	12	1
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ่อเกลือ	27	0	26	1
16. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน	13	2	0	11
รวมทั้งสิ้น	175	11	139	25

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
2. ปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ
7. ปัจจัยด้านกลยุทธ์

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

2. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงาน และพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (ปร.ด.การศึกษา)

2.5.2 นางสาวตรุณี กาบบัว รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน (ค.ม.การบริหารการศึกษา)

2.5.3 นางรุจิรา ติงวิไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอพานาน จังหวัดน่าน (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)

2.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

2.6.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 175 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ แจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทางช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการสถานศึกษากระจายข่าวในการทำแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในระยะเวลา 30 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 1.1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม
- 1.1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
- 1.1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย (เทียมจันทร์ พาณิชย์ผลินไชย, 2559, หน้า 183) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อรายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนน จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความสำเร็จมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความสำเร็จมาก
- 3 หมายถึง ระดับความสำเร็จปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559, หน้า 183) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายของคะแนนการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61–.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41–.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21–.40	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

1.2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดน่าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติเชิงพรรณนา

2.3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

2.3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 สถิติเชิงอนุมาน

2.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient)

2.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.B	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance Inflation Factor)
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน		
X_1	แทน	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X_3	แทน	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
X_4	แทน	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
X_5	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_6	แทน	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ
X_7	แทน	ปัจจัยด้านกลยุทธ์
Y	แทน	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน		
Y_1	แทน	ระดับความสำเร็จด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
Y_2	แทน	ระดับความสำเร็จด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
Y_3	แทน	ระดับความสำเร็จด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ในรูปคะแนนดิบ		
\hat{Z}	แทน	สมการพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่านในรูปคะแนนมาตรฐาน		

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	33.14
หญิง	117	66.86
รวม	175	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	11.43
31-40 ปี	60	34.29
41-50 ปี	66	37.71
51 ปีขึ้นไป	29	16.57
รวม	175	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	82.29
ปริญญาโท	31	17.71
ปริญญาเอก	0	0
รวม	175	100
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหาร	11	6.28
ครูผู้สอน	139	79.43
บุคลากรทางการศึกษา	25	14.29
รวม	175	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	50	28.57
10-20 ปี	74	42.29
20 ปี ขึ้นไป	51	29.14
รวม	175	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 66.86 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 ด้านอายุ พบว่า 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.71 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.57 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 82.29 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 79.43 รองลงมาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และน้อยที่สุดตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 10-20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.29 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจันทน์

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจันทน์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปัจจัย n = 175		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านโครงสร้างองค์การ	4.22	0.64	มาก
2 ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.64	มาก
3 ด้านเทคโนโลยี	4.14	0.70	มาก
4 ด้านสภาพแวดล้อม	4.23	0.67	มาก
5 ด้านภาวะผู้นำ	4.22	0.76	มาก
6 ด้านวัฒนธรรม	4.21	0.69	มาก
7 ด้านกลยุทธ์	4.24	0.67	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก

จากตาราง 5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.70)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	4.26	0.71	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.16	0.76	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้	4.27	0.69	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.21	0.71	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	4.18	0.74	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบติดต่อประสานงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.26	0.72	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มที่	4.34	0.64	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น	4.21	0.74	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.18	0.78	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเองที่แสดงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการโดยคำถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง	4.27	0.71	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินทักษะไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.25	0.70	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม	4.24	0.76	มาก
รวม	4.25	0.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาตนเองที่แสดงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเทคนิควิธีการ อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศในองค์การ	4.11	0.71	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.09	0.78	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	4.10	0.76	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.17	0.82	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.80	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.13	0.80	มาก
รวม	4.14	0.70	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.17$,

S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน	4.29	0.73	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแลอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.26	0.77	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.23	0.74	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.12	0.82	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน	4.18	0.79	มาก
6 ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	4.29	0.69	มาก
รวม	4.23	0.67	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

และการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.82)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 175		
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	4.21	0.83	มาก
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ	4.26	0.84	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิด มีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม	4.20	0.85	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.21	0.80	มาก
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.77	มาก
	รวม	4.22	0.76	มาก

จากตาราง 10 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.77) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิดมีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.85)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการประพฤติและปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร	4.19	0.75	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างคุณค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติร่วมกัน	4.22	0.78	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	4.22	0.74	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูและผู้เรียนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	4.20	0.77	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	4.20	0.80	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนมีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.25	0.77	มาก
รวม	4.21	0.69	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ออนไลน์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนมีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการประพฤติและปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ออนไลน์ขององค์การ

ปัจจัยด้านกลยุทธ์	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น	4.27	0.73	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล	4.19	0.76	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามภารกิจ และสามารถควบคุมองค์การได้	4.22	0.70	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.29	0.72	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐาน และมีความชัดเจนตามภารกิจ	4.23	0.73	มาก
รวม	4.24	0.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน

ระดับความสำเร็จในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.26	0.64	มาก
2 ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.24	0.68	มาก
3 ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ	4.23	0.65	มาก
รวม	4.24	0.64	มาก

จากตาราง 13 ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหาร
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
 ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านกรเรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความสำเร็จ		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการ ทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.25	0.70	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบ และความถนัดของตน	4.26	0.73	มาก
3 สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของ บุคคลให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ของบริบทสังคมโลก	4.25	0.71	มาก
4 สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการสร้างความร่วมกัน ในการส่งเสริมให้มีแหล่งการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน	4.27	0.71	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปราชญ์ชาวบ้านในด้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.22	0.71	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสม โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่าย	4.30	0.70	มาก
รวม	4.26	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$,
 S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
 สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสม
 โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ สถานศึกษาและภาคีเครือข่าย
 มีการสร้างความร่วมกันในการส่งเสริมให้มีแหล่งการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน ($\bar{X} = 4.27$,
 S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปราชญ์ชาวบ้าน
 ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ ของจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง

ด้านกรเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระดับความสำเร็จ		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความสนใจ สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความต้องการและความถนัด	4.24	0.70	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้	4.27	0.72	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ถึงความถนัดของตนเอง แล้วนำความรู้มาทดลองใช้ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ	4.19	0.76	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม ในด้านการประกอบอาชีพ	4.24	0.77	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะต่อยอดความสามารถตามความถนัดของผู้เรียน	4.26	0.75	มาก
รวม	4.24	0.68	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ ของจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้

($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะต่อยอดความสามารถตามความถนัดของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ถึงความถนัดของตนเองแล้วนำความรู้มาทดลองใช้ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระของกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดพะเยา ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

ด้านกรเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ	ระดับความสำเร็จ		การแปลผล
	n = 175		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา	4.27	0.73	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต	4.25	0.76	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิทางการศึกษา	4.25	0.72	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ครูได้จัดทำคลังสื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.17	0.71	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อใช้กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.72	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้ผู้เรียนมีการนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้	4.27	0.70	มาก
รวม	4.23	0.65	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้ผู้เรียนมีการนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.712)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน (X)	ความสำเร็จในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน (Y)
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	.860**
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.837**
3. ด้านเทคโนโลยี (X_3)	.820**
4. ด้านสภาพแวดล้อม (X_4)	.864**
5. ด้านภาวะผู้นำ (X_5)	.893**
6. ด้านวัฒนธรรมขององค์การ (X_6)	.884**
7. ด้านกลยุทธ์ (X_7)	.918**

** P < .01

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านเทคโนโลยี (X_3) ด้านสภาพแวดล้อม (X_4) ด้านภาวะผู้นำ (X_5) ด้านวัฒนธรรมขององค์การ (X_6) และด้านกลยุทธ์ (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1											
X ₂	.853**	1										
X ₃	.839**	.825**	1									
X ₄	.902**	.880**	.857**	1								
X ₅	.864**	.874**	.796**	.875**	1							
X ₆	.868**	.870**	.805**	.890**	.917**	1						
X ₇	.883**	.857**	.814**	.877**	.901**	.927**	1					
X	.942**	.934**	.901**	.953**	.948**	.954**	.951**	1				
Y ₁	.850**	.821**	.791**	.852**	.883**	.876**	.913**	.910**	1			
Y ₂	.828**	.811**	.803**	.833**	.879**	.863**	.890**	.898**	.919**	1		
Y ₃	.822**	.799**	.788**	.824**	.832**	.829**	.864**	.875**	.905**	.895**	1	
Y	.860**	.837**	.820**	.864**	.893**	.884**	.918**	.923**	.972**	.970**	.963**	1
Mean	4.22	4.25	4.14	4.23	4.22	4.21	4.24	4.22	4.26	4.24	4.23	4.24
S.D.	0.64	0.64	0.70	0.67	0.76	0.69	0.67	0.64	0.64	0.68	0.65	0.64

** P < .01

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ในภาพรวมทุกปัจจัย และปัจจัยด้านต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่า

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .850$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .828$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .822$)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .821$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .811$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .799$)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .803$), ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .791$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .788$)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_4) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .852$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .833$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .824$)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_5) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .883$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .879$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .832$)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ (X_6) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .876$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .863$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .829$)

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X_7) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($r = .913$), ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ($r = .890$) และด้านความรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ($r = .864$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านกลยุทธ์ (X ₇)	.162	6.158
ด้านภาวะผู้นำ (X ₅)	.176	5.681
ด้านเทคโนโลยี (X ₃)	.317	3.156

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านกลยุทธ์ (X₇), ด้านภาวะผู้นำ (X₅) และด้านเทคโนโลยี (X₃) ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไปได้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จากปัจจัยด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	P
สมการถดถอย	62.077	3	20.692	395.124**	.000
ความคลาดเคลื่อน	8.955	171	.052		
รวม	71.033	174			

** P < .01

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X₇) ด้านภาวะผู้นำ (X₅) และด้านเทคโนโลยี (X₃) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₇	.918**	.843	84.30
X ₇ , X ₅	.930**	.866	86.60
X ₇ , X ₅ , X ₃	.935**	.874	87.40

** P < .01

จากตาราง 21 พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านกลยุทธ์ (X₇) ด้านภาวะผู้นำ (X₅) และด้านเทคโนโลยี (X₃) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ได้ร้อยละ 87.40

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B, β) ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านกลยุทธ์ (X ₇)	.498	.520	.065	7.713**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X ₅)	.249	.296	.055	4.570**	.000
ด้านเทคโนโลยี (X ₃)	.148	.162	.044	3.355**	.001
ค่าคงที่	.469		.115	4.093**	.000
R = .935	R ² = .874	R ² _{adj} = .872	S.E.est. = .229		

**P < .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร กับตัวแปรความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน มีค่าเท่ากับ .935 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .229 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ด้านกลยุทธ์ (X_7), ด้านภาวะผู้นำ (X_5) และด้านเทคโนโลยี (X_3) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .469 + .498X_7 + .249X_5 + .148X_3$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .520Z_{X7} + .296Z_{X5} + .162Z_{X3}$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับจังหวัดน่าน มากที่สุดที่ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ($\beta = .520$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = .296$) และน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\beta = .162$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

1.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวกและคล่องตัว

1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาตนเองที่แสดงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน

1.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อื่นๆ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิดมีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม

1.6 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน มีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการประพฤติและปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ

1.7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล

2. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน พบว่า

ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

2.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่าย รองลงมา คือ สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ในชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปราชญ์ชาวบ้านในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ และเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะต่อยอดความสามารถตามความถนัดของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ถึงความถนัดของตนเองแล้วนำความรู้มาทดลองใช้ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ

2.3 ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้ผู้เรียนมีการนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิต่างการศึกษา

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรม และด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ได้ร้อยละ 87.40 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .469 + .498X_7 + .249X_5 + .148X_3$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .520Z_{X_7} + .296Z_{X_5} + .162Z_{X_3}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

1.1 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการทำงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ ที่สถานศึกษากำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี รัตนะระชัยกุล (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มากที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ งานวิจัยของ ญัฐฐนิชา ภูดีสม (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

1.2 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของ

การเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการ โดยศึกษาวิเคราะห์ความสอดคล้องจากบริบทขององค์การที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต แสงสว่าง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การบริหารสถานศึกษา การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน งานวิจัยของ ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีความรู้มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี งานวิจัยของ ณิชฎฐนิชา ภูดีสม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

1.3 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อเทคโนโลยี และมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ บุคลากรและสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ชาติสุข (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร ด้านครู ด้านทักษะการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์กร งานวิจัยของ ณิชฎฐนิชา ภูดีสม (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้าง ขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์กร

1.4 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกร ปั่นพุ่มโพธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

1.5 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ใช้ความรู้ ความสามารถในการ บริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน มองการณ์ไกล มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถคาดคะเนและมีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร อินทเชื้อ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของ โรงเรียนผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ งานวิจัยของ ณัฐฐา นิชา ภูติสม (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร

1.6 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ครูและนักเรียนเกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และครู ผู้เรียน มีความเชื่อมั่นในผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกร บันพุ่มโพธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา งานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ธาตุชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร ด้านครู ด้านทักษะการบริหารจัดการ และด้านวัฒนธรรมองค์การ งานวิจัยของ ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ งานวิจัยของ ณ์ภูษณิชา ภูดีสม (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาบุคลากร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ

1.7 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงให้ความอิสระในการคิด และการปฏิบัติงานทำให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสามารถควบคุม

องค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรกมล สมแดง (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์ บุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2. ผลการศึกษา ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ออนไลน์

2.1 ผลการศึกษา ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ออนไลน์ โดยด้านการเรียนรู้ออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการทุกประเภทได้โดยง่าย สามารถเลือกเรียนได้ตามความชอบ ความถนัด และเรียนในช่วงเวลาที่นักศึกษาแต่ละคนสะดวกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ (2566, หน้า 62) มาตรา 7 การเรียนรู้ออนไลน์ มีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจ หรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวก และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิ ตามความเหมาะสม

2.2 ผลการศึกษา ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้ออนไลน์ ด้านการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนา และส่งเสริมผู้เรียนให้มีเป้าหมาย เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยนักศึกษาต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพ และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง และครอบครัวได้ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ พ.ศ. 2566 (2566, หน้า 63) มาตรา 9 การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม

2.3 ผลการศึกษา ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ที่อยู่ในวัยเรียน แต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาสามารถนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้ โดยจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกและให้นักศึกษาสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระ (2566, หน้า 63) มาตรา 11 การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา ทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรม และด้านกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยในทุกๆ ด้าน จึงทำให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน จนทำให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤกร ปันพุมโพธิ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการเรียนรู้อิสระระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต แสงสว่าง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R_2) เท่ากับ .642 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยรวมได้ร้อยละ 64.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ จังหวัดน่าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และทำการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น สร้างความเข้าใจในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และร่วมวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา และควรมีการจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบรรยากาศที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน และมีการจัดการสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานมองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และควรริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้านของความคิด มีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน และมีการกำหนดแนวทางการประพฤติและปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์การ

7. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ผู้เรียน



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ เพชรน้ำ. (2552). การจัดการความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพาน ในสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย. **วารสาร
คุรุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 4(1).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตกร น้าทิพย์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**.
งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กฤษพร อยู่สวัสดิ์. (2565). **การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด.,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กัญญาภรณ์ อินทวงศ์. (2554). **การจัดการวิสาหกิจชุมชน**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของ พนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
กรุงเทพฯ.
- คำเตียง กำเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จุฑาภาศ อิศระภิญโญ. (2562). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัย
ในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร**.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- ฉัตรกมล สมแดง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 172–188.
- ชมพล ภูบาล. (2556). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ญาณิศา บุญจิตร. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐฐนิชา ภูดีสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์เขตนครสวรรค์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวีศักดิ์ ธาตุชัย. (2562). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(1), 318–337.
- ทิตนา แคมมณี และชนาธิป พรกุล. (2548). การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เทียมจันทร์ พาณิชย์ผลินไชย. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: การจัดการเรียนรู้ด้านการผลิตครู. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 22(2), 183.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ คม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

- ธีระ รุณเจริณ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นฏกร ปั่นพุ่มโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. **วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 13(1), 81–96.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปราณี รัตนธีระชัยกุล. (2563). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เปรมชัย สโรบล. (2550). **ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้อ.ศ. 2566. (19 มีนาคม 2566). **ราชกิจจานุเบกษา**. 140(20 ก). หน้า 61–64.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรรัตน์ วุฒินาถ. (2565). **ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารคุณภาพการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล: พหุกรณีศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- ไพฑูริย์ โภคสวัสดิ์. (2557). **แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ไพบุลย์ เกียรติโกมล และณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**.
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไพลิน ชัยตรี. (2554). **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน ฝ่ายวิศวกรรม บริษัท เอบีซี จำกัด**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ภาณุมาศ เฉลยนาต. (2556). **กลยุทธ์การระดมทรัพยากรทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ด.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคม
อาเซียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก**. **วารสาร
ครุศาสตร์**, 45(3), 155–174.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ. (2542). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีรัตน์ สุวรรณวาริ. (2554). **โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)**. สืบค้นเมื่อ
15 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/460698>
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัย
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 7(1), 140–150.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีซี่ไฟศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด**.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รัชนิกร อินทเชื้อ. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัด
การศึกษาของ โรงเรียนผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- รัชพล คชชารุ่งโรจน์. (2548). **คิดทำที่หลากหลายนกลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนทันสมัย.**
กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาทิพย์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์.** วิทยานิพนธ์
วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัตนา พุ่มน. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- รุ่งทิวา จักรกร. (2548). **วิธีสอนทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วราภรณ์ เกิดผลมาก. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วราภรณ์ แต่งผล. (2554). **การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด
จังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วราภรณ์ เนาเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วราภรณ์ พรหมนิล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วริษา เจียวิริยบุญญา. (2564). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการ
เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, สกลนคร.
- วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). **อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- วันชัย มีชาติ. (2550). **การบริหารองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต แสงสว่าง. (2561). ผลการใช้บทเรียน E-learning เรื่อง สัมมนาทางคอมพิวเตอร์ศึกษา
สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร**, 19(1), 131-145.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). **การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร
การจัดการบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิไลวรรณ บ้านกรด. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. **วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย**,
14(26), 159-175.
- ศิรินทิพย์ แต้มทอง. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์. (2556). กลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**, 30(3), 160-170.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดงดุสิตนิคมกร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:
การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วม
การบริหารจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สุนทรีย์ วรรณไพเราะ. (2555). **ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, 8(2), 1476–1495.
- สุริรัตน์ โตเชียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อัจฉรา จงดี. (2560). **การศึกษายาทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2553). **การจัดการศึกษานอกระบบ ตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2566, จาก <https://panchalee.wordpress.com/2010/12/28/non-formal/>
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Campbell, J. P. (1971). **Education Administration**. New York: University of Michigan.
- Daft, R. L. (2004). **Organization Theory and Design (8th ed.)**. OH: RR Donnelley and Sons Company Willard.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (2000). **Organizations: Behavior, Structure, Processes (10th ed.)**. Boston: McGraw–Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education (3rd ed.)**. New York: McGraw–Hill.

- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1995). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work** (5th ed.). New Jersey: A Simon and Schuster.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1982). **Management and organizational behavior**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Hertling, E. (2000). Implementing whole–school reform. **Teacher Librarian**, 27(3), 26–29.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education and Administration Theory, Research, and Practice** (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3).
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior** (8th ed.). Boston: Irwin/McGraw–Hill.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven steps to Effective Instructional Leadership**. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Nadler, L. (1980). **Corporate Human Resource Development: A Management Tool**. Houston: Gulf.
- Owens, R. (2004). **Organizational behavior in education** (4rd ed.). Engle Wood Cliffs, NJ: Merrill.
- Richard, L. D. (1992). **Organization theory and design**. Singapore: Info Access.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior** (11th ed.). New Jersey: Pearson Prentice–Hall.
- Saunders, A. J. (2000). Osmolyte–induced changes in protein conformational equilibria. **Biopolymers**, 53(4), 293–307.
- Simon, H. A. (1972). Sistemü sekkei to soshikiron (System planning and organization theory). **Soshiki Kagaku (Organizational Science)**, 1(6), 27–34.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา ปร.ด.การศึกษา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
2. นางสาวดรุณี กาบบัว
สถานที่ทำงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา ค.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
3. นางรุจิรา ตะวีไชย
สถานที่ทำงาน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา ศษ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลสู่ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดน่าน
ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงาน ไม่ซ้ำซ้อนกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอน การปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่าย งานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับ ภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง องค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจาย อำนาจในการตัดสินใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบติดต่อ ประสานงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับลด กฎระเบียบและแนวการปฏิบัติที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	1	0	0	0.33	ไม่สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาตนเองที่แสดงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการโดยคำถึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินทักษะไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่นสวยงาม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เทคนิควิธีการ อุปกรณ์ และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศในองค์การ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการและใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแลอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม ได้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีสวัสดิการให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศที่ทำให้ เกิดการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหาร ครู และนักศึกษามีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงานและการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการ บริหารงาน มองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารมาประยุกต์ ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประสานงานกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่ม การเปลี่ยนแปลง ในด้านของความคิด มีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณา ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร						
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการประพฤติและปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษา ให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู และผู้เรียนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
37	บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนมีความรักความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7. ปัจจัยด้านกลยุทธ์						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์การในการดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่ มาตรฐานสากล	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามภารกิจ และสามารถควบคุมองค์การได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้สมาชิก ในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนา สถานศึกษาสู่มาตรฐาน และมีความ ชัดเจนตามภารกิจ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน

ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบและความถนัดของตน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของบุคคลให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของบริบทสังคมโลก	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการสร้างความร่วมมือกันในการส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปราชญ์ชาวบ้านในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2. ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความสนใจสามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความต้องการและความถนัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือโดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ถึงความถนัดของตนเองแล้วนำความรู้มาทดลองใช้ฝึกฝนปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชนหรือสังคมในด้านการประกอบอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะต่อยอดความสามารถตามความถนัดของผู้เรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผล การจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับ คุณวุฒิทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ครูได้จัดทำ คลังสื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่ง การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูใช้วิธีการ ที่หลากหลาย เพื่อใช้กับผู้เรียนที่มีความ แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้ผู้เรียน มีการนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสม เป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	58

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.425	.317	.616	.299	1.942	.004	58

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	252.50	818.879	.789	.988
S2	252.43	825.702	.724	.988
S3	252.57	818.254	.823	.988
S4	252.50	821.017	.733	.988
S5	252.67	820.989	.729	.988
S6	252.63	818.861	.770	.988
D1	252.40	823.903	.605	.988
D2	252.50	821.983	.708	.988
D3	252.50	830.466	.586	.988
D4	252.40	828.593	.634	.988
D5	252.43	824.392	.693	.988
D6	252.33	827.264	.680	.988
T1	252.40	814.110	.843	.988
T2	252.53	819.844	.771	.988
T3	252.57	819.633	.786	.988
T4	252.43	821.289	.781	.988
T5	252.63	814.102	.784	.988
T6	252.43	824.185	.699	.988
St1	252.67	825.540	.610	.988
St2	252.50	818.466	.744	.988
St3	252.53	821.223	.734	.988
St4	252.77	821.013	.676	.988
St5	252.60	817.834	.784	.988
St6	252.47	817.844	.812	.988
C1	252.43	819.082	.843	.988
C2	252.47	822.051	.763	.988
C3	252.50	815.500	.879	.988
C4	252.50	817.914	.815	.988
C5	252.47	822.395	.753	.988
C6	252.43	822.875	.812	.988

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ct1	252.60	833.628	.460	.988
Ct2	252.40	829.145	.617	.988
Ct3	252.53	822.809	.692	.988
Ct4	252.53	824.189	.715	.988
Ct5	252.60	823.283	.765	.988
Ct6	252.53	820.395	.824	.988
P1	252.57	823.289	.752	.988
P2	252.47	820.326	.811	.988
P3	252.43	819.151	.841	.988
P4	252.47	819.706	.829	.988
P5	252.37	823.206	.802	.988
L1	252.33	819.264	.842	.988
L2	252.37	818.378	.794	.988
L3	252.30	817.321	.904	.988
L4	252.37	818.585	.857	.988
L5	252.40	818.179	.799	.988
L6	252.40	814.731	.828	.988
H1	252.47	819.499	.835	.988
H2	252.47	813.775	.855	.988
H3	252.40	820.110	.813	.988
H4	252.40	821.145	.783	.988
H5	252.40	821.697	.768	.988
Q1	252.37	819.275	.837	.988
Q2	252.40	816.662	.781	.988
Q3	252.33	817.885	.881	.988
Q4	252.40	821.490	.712	.988
Q5	252.37	823.206	.727	.988
Q6	252.43	818.875	.781	.988

ภาคผนวก ง รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเมืองน่าน
2. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอแม่จริม
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ้านหลวง
4. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาน้อย
5. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอปัว
6. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าวังผา
7. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเวียงสา
8. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอทุ่งช้าง
9. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเชียงกลาง
10. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอนาหมื่น
11. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสันติสุข
12. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอบ่อเกลือ
13. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอสองแคว
14. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอภูเพียง
15. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเฉลิมพระเกียรติ



ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ และเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยทางการบริหาร การศึกษา โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ 7 ปัจจัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้อัจฉริยะ 3 ด้าน

ญาณีภา หงสนันท์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

() ผู้บริหาร

() ครูผู้สอน

() บุคลากรทางการศึกษา

5. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10-20 ปี

() 20 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิด
เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายใน
และภายนอกโรงเรียน ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับภารกิจ แผนงาน กลยุทธ์ที่กำหนดไว้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบติดต่อประสานงานในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูได้มีการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มที่					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานและแก้ปัญหาร่วมกันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเองที่แสดงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินทักษะ ไปใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร และสภาพแวดล้อม ให้มีความร่มรื่นสวยงาม					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดเก็บ สารสนเทศในองค์การ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารและพัฒนาตอบสนองต่อความต้องการ ของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ สูงสุด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูล ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายใน สถานศึกษา					
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ดูแลอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมได้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากร ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศที่ทำให้เกิด การเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน					
25	ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มองการณ์ไกล มีการคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารมาประยุกต์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิผล					
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในด้าน ของความคิด มีความสามารถในการใช้ข้อมูลพิจารณา ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเที่ยงตรง และเป็นธรรม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
31	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร						
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการประพฤติ และปฏิบัติที่ใช้เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของสถานศึกษา ให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติร่วมกัน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ ให้การยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูและผู้เรียนให้เกิด บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรม แห่งการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
37	บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนมีความรัก ความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
ปัจจัยด้านกลยุทธ์						
38	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรในการดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล					
40	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามภารกิจ และสามารถควบคุมองค์กรได้					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้สมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายของ สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐาน และมีความชัดเจนตามภารกิจ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ครู และบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้ในเรื่อง ที่สนใจ และตรงตามความถนัดของตนเอง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิด
เห็นว่า ครู และบุคลากรกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่สนใจ และตรงตามความถนัด
ของตนเอง ในระดับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการทางการศึกษาให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนควบคู่กับการพัฒนาตามศักยภาพตามความชอบและความถนัดของตน					
3	สถานศึกษามีการจัดและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการปรับตัวของบุคคลให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของบริบทสังคมโลก					
4	สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีการสร้างความร่วมมือนในการส่งเสริมให้มีแหล่งการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดปราชญ์ชาวบ้านในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่ายในเวลาที่เหมาะสมโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่าย					
ด้านการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความสนใจ สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความต้องการและความถนัด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้มีเป้าหมายเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ โดยต้องรู้จักแสวงหาแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาต่อยอดอาชีพได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแนะแนวการเรียนและการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ถึงความถนัดของตนเองแล้วนำความรู้มาทดลองใช้ฝึกฝน ปรับปรุง พัฒนา จนเกิดความชำนาญ					

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคมในด้านการประกอบอาชีพ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะต่อยอดความสามารถตามความถนัดของผู้เรียน					
ด้านการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของโลกสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยของชีวิต					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับคุณวุฒิทางการศึกษา					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ครูได้จัดทำคลังสื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านแหล่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อใช้กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดให้ผู้เรียนมีการนำเอาความรู้มาเทียบโอน หรือสะสมเป็นหน่วยกิตทางการเรียนรู้ได้					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ ขว 7308/ว 2140

วันที่ 11 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวญาณิกา หงษ์พันธ์ (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน" (Factors Affecting Administrative Success of the Administrator Under Nan Provincial Department of Learning Encouragement) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/149/66 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใ้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๖/๑๐ ๓.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ (ICH-GCP)

- ชื่อโครงการ** : บัณฑิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน
: Factors Affecting Administrative Success of the Administrator Under Non Provincial Department of Learning Encouragement
- เลขที่โครงการวิจัย** : HREC-UP-HSS 2.2/149/66
- ผู้วิจัยหลัก** : นางสาวญาณีกา หงสนันท์น
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- วิธีทบทวน** : แบบเร่งรัด (Expedited)
- รายงานความก้าวหน้า** : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 11 ตุลาคม 2566

วันหมดอายุ : 11 ตุลาคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ญาณิกา หงสนันท์
วัน เดือน ปี เกิด	
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 กศ.บ.(สาขาวิชาเคมี), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
ที่อยู่ปัจจุบัน	177/1 ถนนเทศบาลดำรงห์ ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 55000
ผลงานตีพิมพ์	ญาณิกา หงสนันท์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 17(2).

