

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



พรรณิษา ทองดี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SMALL SIZED SCHOOLS
UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



PANNISA THONGDEE

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

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ของ พรรณิษา ทองดี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. นริศรา เลือคล้าย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พรณิษา ทองดี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
คำสำคัญ:	ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิภาพ, โรงเรียนขนาดเล็ก

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ, ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จ ได้ร้อยละ 74.5 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ $Y^{\wedge} = 1.144 + 230X_5 + 151X_2 + 222X_4 + 154X_1$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z^{\wedge} = .312(Z_5) + 204(Z_2) + 280(Z_4) + 194(Z_1)$

Title: ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SMALL SIZED SCHOOLS UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

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

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Factors, Effectiveness, Small Sized Schools

ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the factors of school management affecting the performance of small-sized schools 2) the level of the effectiveness of small-sized schools 3) the relationship between administrative factors affecting the effectiveness of small-sized schools 4) To create an equation to predict the effectiveness of small-sized schools. The sample population consisted school administrators, teachers and Educational Personnel of small-sized schools under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 of 205 people determined the sample size with Krejci and Morgan's table. Stratified sampling method is used. Determine the proportion according to the size of the population group in each school. The instrument used is a 5-level estimation scale questionnaire. Pearson correlation coefficient analysis and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that (1) The level of the factors of school management affecting the performance overall was the highest level, (2) The level of effectiveness overall was the highest, (3) The administrative factors affecting the effectiveness of small schools and the effectiveness of small schools in all aspects were positively correlated with the effectiveness statistically significant at the level of .01, (4) Factors that can predict the level of effectiveness of small schools are 4 factors as motivation factors, information technology factors, organizational climate factors, and personnel development factors. Statistically significant at the level of .01, success can be predicted by 74.5% as shown in the following prediction equation. The raw score equation is $Y^{\wedge} = 1.144 + .230X_5 + .151X_2 + .222X_4 + .154X_1$, and the standard score equation is $Z^{\wedge} = .312(Z_5) + .204(Z_2) + .280(Z_4) + .194(Z_1)$.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา นายชำนาญ แสงเขียว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านนันทาราม(นันทราษฎร์วิทยา) นายศุภณัฐ วงศ์สกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดสร้างโคก ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหน็ดเหนื่อย และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

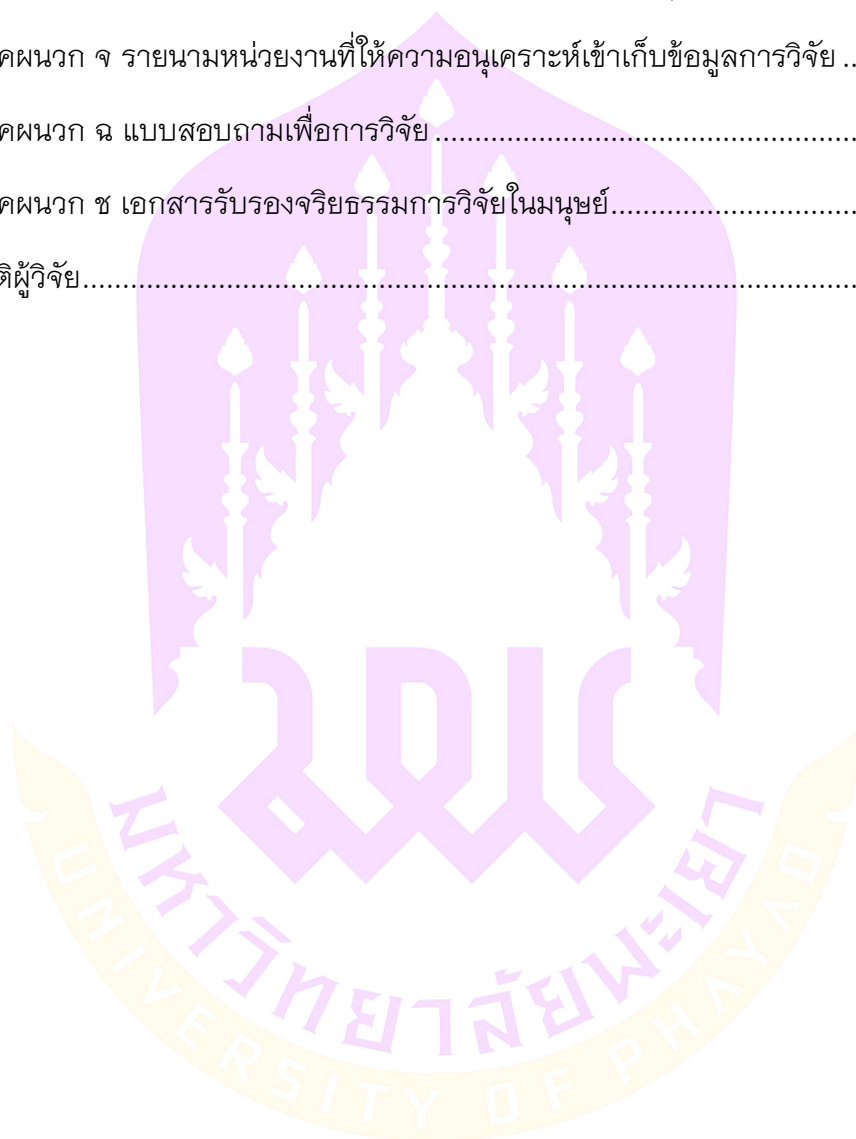
พรณิษา ทองดี

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.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร	14
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก	41
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46

กรอบแนวคิดในการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 5 ปัจจัย.....	64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	73
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	80
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) .	82
บทที่ 5 บทสรุป.....	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	105

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	106
ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	120
ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลการวิจัย	125
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ช เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	138
ประวัติผู้วิจัย.....	140



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร	19
ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	46
ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย	54
ตาราง 4 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	54
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	67
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	68
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	70
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	71
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	73
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1	74

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานงบประมาณสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 75

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 77

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานทั่วไป สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 79

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็กกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 80

ตาราง 18 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 81

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน
เพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) 82

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาด
เล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ 83

ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด
จากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 83

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ
บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 84

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	52
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 20 พ.ศ. 2545) ให้มีการจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่เกื้อหนุนให้บุคคลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่สังคมข้อมูลและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การที่จัดการศึกษาในขั้นต้นให้แก่เยาวชนของชาตินั้น ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสมดุลทางสังคม เพื่อนำองค์การเข้าสู่สังคมของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยโรงเรียนจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น และมีการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากชุมชน อีกทั้งนโยบายการปฏิรูปการศึกษานั้นจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เกิดกับผู้เรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นองค์กรในระบบการศึกษาที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงควรได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2564, หน้า 5)

การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษานั้น จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรา 34 (2) มีฐานะเป็นนิติบุคคล การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร ให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการบริหาร โรงเรียนตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-121)

แต่ห้วงเวลาที่ผ่านมา พบว่า สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้เพียงพอ กล่าวคือ ปัญหาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบเกี่ยวกับสถานศึกษาขนาดเล็กนั้น โดยกลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้สรุปและรวบรวมปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่วนใหญ่จะพบเจอปัญหาที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ยังมีปัญหานักเรียนออกกลางคัน และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้ขนาดของโรงเรียนเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น และงบประมาณใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้ภาครัฐต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นรายหัวของนักเรียน ในการจัดสรรงบประมาณลักษณะนี้ จะส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบเพราะมีจำนวนนักเรียนน้อย เพราะได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง และ 3) ปัญหาการขาดแคลนครู และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครู จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ส่วนใหญ่มีความยากลำบากในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพค่อนข้างมากเพราะงบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ป.6 (O-NET) ของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ด้วยพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้นส่วนใหญ่คือโรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ถ้าชุมชนเข้มแข็ง แล้วจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนา ก็อาจเป็นโอกาสดีที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพได้ โดยผ่านรูปแบบการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม (นรรักษ์ต์ ผันเขียว, 2562, สื่อออนไลน์)

นอกจากนี้ปัญหาในปัจจุบันยังพบว่า โรงเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างน่าพึงพอใจ ซึ่งในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน ซึ่งมีจำนวน 13,251 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 41.48 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด

และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากอัตราการเกิดลดลงและผู้ปกครองส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง และจากความไม่มั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารย้ายไปโรงเรียนขนาดใหญ่ ชุมชนกลัวโรงเรียนถูกยุบ การจัดสรรงบประมาณรายหัวตามจำนวนนักเรียนน้อยมาก ทั้งที่โรงเรียนขนาดเล็กเป็นองค์กรในระบบการศึกษาในชุมชน ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงมีความสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น ภารกิจเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การส่งเสริมระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานของหลักสูตร ภายใต้แนวทางการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เร่งการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 1-2, ลีออนไลน์)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การบริหารโรงเรียนจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ การบริหารโรงเรียนจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารโรงเรียนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน เป็นผู้ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนอีกประการหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียนตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารวิชาการ
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ
- 4) ด้านการบริหารทั่วไป ด้วยการทำให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ

แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6)

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนถ้ามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจะเป็นผลดีต่อการบริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลจะมีปัจจัยบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารของ กรุณา ภูมะลี, 2556, หน้า 162; วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 110;

เอกรักษ์ สารปรัง, 2557, หน้า 47; ทวีศักดิ์ หยมกระโทก, 2559, หน้า 32; ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560, หน้า 60; สุนิสา ภูเงิน, 2561, หน้า 36; ขวัญเพชร พลวงศ์, 2564, หน้า 57; จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ, 2564, หน้า 32; อรุณา ไมยวงศ์, 2564, หน้า 33 และ Steers, 1991 อ้างอิงใน วิทยาสินี หัศกรรจ, 2561, หน้า 36 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จะอยู่ระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แพร่ เขต 1 จะอยู่ระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จะมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ตัวแปรปัจจัยการบริหารจะสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้นจำนวน 96 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 41 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน รวมทั้งสิ้น 437 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2566, สือออนไลน์)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีขอบเขตดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 - 1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
 - 1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยอ้างอิงจากขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-121) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
- 1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ
- 2.3 ด้านบริหารงานบุคคล
- 2.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 96 แห่ง

นียมคัพทเฉพาะ

1. **ปัจจัยการบริหาร หมายถึง** องค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้บริหารและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล

1.1 **ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

1.2 **ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีไว้จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลให้เป็นระบบ และประมวลผลฐานข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอน การวางแผนการจัดทำหลักสูตร ทั้งยังนำมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน

1.3 **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ** หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ใช้หลักเหตุและผลในการบริหาร มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมอารมณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับความคิดใหม่ ๆ กล้าตัดสินใจและพร้อมหาแนวทางแก้ไข มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.4 **ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 **ปัจจัยด้านการจูงใจ** หมายถึง แรงกระตุ้นบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จากผู้บริหารโดยการสร้างขวัญกำลังใจและมีระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ให้เกียรติ กล่าวยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ

ผลงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนงานด้านวิชาการ พัฒนาระบบงาน การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการกับองค์กรอื่น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลดำเนินงานเกี่ยวกับงานงบประมาณของโรงเรียน ประกอบด้วย การวางแผนการใช้งบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ การควบคุมการใช้งบประมาณ สรุปรายงานผลการบริหารงบประมาณและการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศงานด้านงบประมาณ รวมถึงการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติโดยยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลดำเนินงานเกี่ยวกับงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การย้าย การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้ง/ยุบ/รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาภาครัฐที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในอำเภอเมือง อำเภอร่องควาง อำเภอสอง และอำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้รักษาราชการ หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในจังหวัดแพร่

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในจังหวัดแพร่

6. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการ ก.พ. พนักงานราชการทั่วไป ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในจังหวัดแพร่

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดปัจจัยการบริหาร เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาการบริหารภายในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
 - 1.2 ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.1 ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.2 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.3 ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.4 นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

พระครูสังฆรักษ์ ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ สำเนาแก้ว (2560, หน้า 54-55) การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

ยุทธนา วาโยหะ (2561, หน้า 9) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยอาศัยหน้าที่การบริหารงานที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้งานของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วยงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ธีรพล ทรัพย์ทวี (2564, หน้า 12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 23) การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยกระบวนการในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในโรงเรียน ผ่านการดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทั้ง 4 ฝ่าย ในสถานศึกษา ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญในการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานของผู้บริหาร อย่างเป็นระบบในด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารงานทั่วไป บริหารงานงบประมาณ และบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

อชิรญา ศชาบาล (2561, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาก็คือการบริหารหรือการกำหนดขั้นตอน กระบวนการที่จัดการกับการดำเนินการทางด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกลุ่มบุคคลรับผิดชอบในแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน มีการกำหนดกรอบการทำงาน วิเคราะห์ปัญหา แนวทางแก้ไขเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้และให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

อรอุมา ไผยวงศ์ (2564, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีระบบ เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ้วยงาน (2565, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการติดต่อประสานงาน มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น

บุคคลสำคัญที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและสามารถผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ โดยภาพรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้เป็นระบบแบบแผนอย่างต่อเนื่อง เพราะการมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน จะให้การบริหารสำเร็จไปได้ด้วยดี โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกลางสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานร่วมกับบุคลากรทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายปัจจัยการบริหาร ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ บุญเนา (2557, หน้า 10) ปัจจัยทางการบริหาร คือ ทรัพยากรที่มีความสำคัญในการนำมาใช้ในกระบวนการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

วรารักษ์ เนาเพชร (2558, หน้า 25) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง การจัดโครงสร้างโดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางระบบและนำเทคโนโลยีมาใช้และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) ที่วางไว้

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 41) ปัจจัยการบริหารงาน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ จำเป็นต้องจัดห้องเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัสดุอุปกรณ์ ให้มีคุณภาพ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 28) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและพัฒนาสูงขึ้น

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 27) สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ยุทธนา วาโยหะ (2561, หน้า 9) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ ลักษณะขององค์กร เทคโนโลยีงบประมาณ การสื่อสารภายในโรงเรียน ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และนโยบายการบริหาร/การปฏิบัติงาน

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 18) ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ทรัพยากร ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้บริหารงานแล้วบรรลุวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรและทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 22) ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 26) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างสูงสุด

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 25) ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้บริหารและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

นักการศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สรุปได้ดังนี้

กรรณา ภูมะลิ (2556, หน้า 162) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา
5. ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 110) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ทำการสังเคราะห์ได้ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
4. ด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา
6. ด้านการพัฒนาครู

เอกรักษ์ สารปริง (2557, หน้า 47) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยสรุปด้านปัจจัยได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
2. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
3. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน
4. สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีทันสมัย
5. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
6. งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2559, หน้า 32) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษารอบที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยสรุปปัจจัยการบริหาร ได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. บุคลากร
2. ภาวะผู้นำ
3. งบประมาณ
4. ทรัพยากร
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ชุมชน

ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560, หน้า 60) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้ทำการสังเคราะห์ได้ปัจจัยการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยลักษณะขององค์การ
2. ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม
3. ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ
4. ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 36) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้สังเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนได้ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 32) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยได้มาจากการหาค่าความถี่เป็นการแสดงค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
3. การบริหารทรัพยากรบุคคล
4. กระบวนการบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. เทคโนโลยีทางการศึกษา

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 57) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. การพัฒนาบุคลากร
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. วัฒนธรรมองค์การ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 33) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารงานมีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. ภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การจูงใจ
7. โครงสร้างองค์การ
8. ทรัพยากรทางการศึกษา

Steers (1991 อ้างอิงใน วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม
3. เทคโนโลยีและระบบงาน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ระบบสารสนเทศ
6. การจูงใจ
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
9. การบริหารจัดการ
10. การมีส่วนร่วม
11. การพัฒนาบุคลากร

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	กรุณา ภูมะลิ (2556)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	เอกกริช สารปริง (2557)	ทวีศักดิ์ หิยมกระโทก (2559)	ทิพรพรรณ สำเภาแก้ว (2560)	สุนิสา ภูเงิน (2561)	จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564)	ขวัญเพชร พดวงค์ (2564)	อรอุมา โมยวงศ์ (2564)	Steers (1991)	ความถี่	ปัจจัยการบริหารที่มุ่งศึกษา
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
2. ด้านลักษณะทางกายภาพ			✓		✓						2	
3. ด้านหลักสูตร			✓								1	
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	7	✓
5. ด้านแหล่งเรียนรู้			✓								1	
6. ด้านงบประมาณ			✓	✓				✓			3	
7. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
8. ด้านชุมชน				✓							1	
9. ด้านบรรยากาศองค์การ		✓				✓	✓		✓	✓	5	✓
10. ด้านการจูงใจ						✓	✓	✓	✓	✓	5	✓
11. ด้านสภาพแวดล้อม	✓				✓						2	
12. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓									✓	2	
13. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้				✓					✓		2	
14. ด้านกระบวนการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	✓						✓	✓		✓	4	
15. ด้านวัฒนธรรมองค์การ								✓			1	
16. ด้านนโยบายของ สพฐ.	✓				✓						2	
17. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน		✓							✓	✓	3	
18. ด้านการติดต่อสื่อสาร									✓	✓	2	
19. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์		✓								✓	2	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารของนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป จึงทำการสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านบรรยากาศองค์การ และ 5) ด้านการจูงใจ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2557, หน้า 147) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร

นริศรา อินทรพานิชย์ (2557, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ ปลุกฝังค่านิยมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีคุณภาพ และส่งผลทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 55) กล่าวว่า การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 45) การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพความชำนาญในการทำงานและบุคลากร สามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีการค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ พัฒนาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาแล้วสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 49) ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานในประเทศ/ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาในและนอกสถานที่ ฯลฯ การเพิ่มประสิทธิภาพ ในด้านความชำนาญและทักษะของการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ทุกคนให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 48) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบาย และมาตรฐานในการพัฒนา รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการ เรียนการสอนโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เข้าร่วมการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

วีรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนมีคุณภาพสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคของโลกาภิวัตน์

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่จำเป็นต่อบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเท่าทันต่อข้อมูลสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้ ไพฑูรย์ โภคสวัสดิ์ (2557, หน้า 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) คือ การประยุกต์เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ โทรคมนาคม ระบบเครือข่ายและฐานข้อมูล ในการจัดเก็บ รวบรวม ประมวลผล แสดงผลและเผยแพร่สารสนเทศ

ตีฉัตร อภิวันทนาพร (2561, หน้า 33) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ใช้ในการสืบค้นข้อมูล รวบรวมข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดเก็บข้อมูล สร้างชิ้นงานหรือโครงการ และนำเสนองาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองเป็นข้อมูลสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 57) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มากลั่นกรองให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีไว้จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูล

ให้เป็นระบบ และประมวลผลฐานข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอน การวางแผนการจัดทำหลักสูตร ทั้งยังนำมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 43-44) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษามัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยข่าวสารเพื่อการวางแผน การดำเนิน การติดตามและประเมินผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีบทบาทที่สำคัญ

2. เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเรื่องการเรียนรู้ในปัจจุบันมีเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายด้าน มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ระบบสนับสนุนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการสื่อสารระหว่างบุคคลทางด้านการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยสื่อในการสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล เช่น การสื่อสารของผู้สอนกับผู้เรียน โดยองค์ประกอบที่สำคัญจะช่วยสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การใช้ โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอมเฟอเรนซ์ เป็นต้น

วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 59-60) การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ควรใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการสรรหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรใช้ระบบสารสนเทศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน กำหนดผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสมจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 50) แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น มีบทบาทโดยตรงในการสร้างองค์ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การจัดระบบการประมวลผล การส่งผ่านและการสื่อสารด้วยความเร็วสูง ที่มีปริมาณมาก การนำเสนอและแสดงผลด้วยระบบสื่อต่าง ๆ ทั้งในด้านข้อมูล รูปภาพ เสียง

ภาพเคลื่อนไหว ฯลฯ สามารถสร้างระบบ แยกแยะ ค้นหาข่าวสาร ตลอดจนการค้นหาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้ตรงตามความต้องการ ดังนั้น การบริหารงานควรมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ควรมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ พร้อมทั้งสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารรวมทั้งค้นหาสิ่งที่มีความสนใจ และเทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน เช่น นำมาช่วยจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย และช่วยในการปฏิบัติในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจึงจะทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิผลสำเร็จได้

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นนทิพร สำน้อย (2557, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สายไหม ดาบทอง (2558, หน้า 17) ได้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม โน้มน้าวผู้ตามที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

วรัญญา ทิวาวงษ์ (2558, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจเป็นศูนย์กลาง โดยมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท เพื่อให้ผู้อื่นปรารถนาจะปฏิบัติตาม ขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติร่วมกันโดยใช้อิทธิพลในด้านความสัมพันธ์ด้านความสามัคคี

พระเสริมพร แก้วมะ (2561, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ชมมงคล จวงจ่าย (2563, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ใช้หลักเหตุและผลในการบริหาร มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุมอารมณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับความคิดใหม่ ๆ กล้าตัดสินใจและพร้อมหาแนวทางแก้ไข มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการที่จะพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน กระตุนใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหาร และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรอุมา โมยวงศ์ (2564, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ความรู้ความสามารถทางสติปัญญา และทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดี และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ

Bass and Avolio (1995 อ้างอิงใน กนกอร สมปราชญ์, 2562, หน้า 31-32) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน หรือที่เรียกว่า “4I” คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง ผู้นำต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ยกย่องเคารพนับถือ สร้างความศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดความคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาช่วยแก้ปัญหาในหน่วยงาน

3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความสนใจและความท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีความสำคัญและมีคุณค่า ผู้นำจะเป็นผู้ชี้แนะ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ตามทุกคน

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ขององค์กร มีการเสริมแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้นำต้องมีอุดมการณ์ที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ของตนเอง สามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

4.1 ความหมายบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ดังนี้ คำเตียง ก่ำเกสียง (2556, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะโดยรวมอย่างเป็นระบบตามสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ในความพยายามที่จะแสดงออกมาให้เห็นถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความสามัคคี และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความไว้วางใจยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของโรงเรียน

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรให้ความไว้วางใจกัน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในที่ดีจะส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรไว้ดังนี้

นิษฐอุตติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กรในด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องด้วยโดยมีส่วนร่วม ซึ่งมีปัจจัยมาจากนโยบายการบริหารงาน และการปฏิบัติการขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก

เจนภพ ชาไมล์ (2561, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ในโรงเรียนควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจให้เกิดมิติซึ่งกันและกัน มีการเกื้อกูลกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดบรรยากาศขององค์กรควรจัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู สนับสนุนความเป็นมิตร มีความเมตตา เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานให้เข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรควรมีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทร

ต่อกันระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เกื้อกูลกัน มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและดำรงวัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนให้มีความยั่งยืนในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดบรรยากาศองค์การ ควรจัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ความเป็นมิตรความเอื้ออารีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในโรงเรียน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เข้าใจตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ

5.1 ความหมายของการจูงใจ

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชนกร อัฒจักร (2557, หน้า 49) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่นเพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติ การยอมรับ การสนับสนุน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระในการทำงานการมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2559, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นกระบวนการสร้างและกระตุ้นผลักดัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา เพราะเป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมการเรียนรู้ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการ

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การชักชวนให้คล้อยตาม และกระตุ้นให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยกลยาณมิตร การมอบรางวัลให้กำลังใจและยกย่องชมเชย ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ทำทลาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ และการยอมรับของสังคม

วาทีตยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู มอบหมายงานตามความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรถูกกระตุ้นจากผู้บริหารโรงเรียน โดยการโน้มน้าวให้คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การให้คำชมเชย การให้รางวัล การสนับสนุนความก้าวหน้าให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จากผู้บริหารโดยการสร้างขวัญกำลังใจ และมีระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ให้เกียรติ กล่าวยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน

5.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

นักการศึกษา ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 218) ได้กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใด ๆ มากระตุ้น เพื่อให้เกิดความต้องการ ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เช่น ความพอใจ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) หมายถึง สิ่ง que บุคคลที่ได้รับจากการกระตุ้นภายนอก เพื่อที่จะแสดงออกตามวัตถุประสงค์ เช่น จุดหมาย การเลื่อนตำแหน่ง การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

กอปรเชษฐ ตย์คานนท์ (2559, หน้า 150-166) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อควรปฏิบัติ
ของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้มาตรฐานการทำงานของตัวเองและต้องเสมอต้นเสมอปลาย
2. ระวังอย่าลำเอียงและมีอคติจนทำให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสินใจ
การเลื่อนขั้นของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขากำลังอยู่ ณ จุดใด บอกให้เขารู้สมรรถภาพ
ของตัวเองทั้งด้านลบและด้านบวก ให้โอกาสเขาแก้ไขข้อบกพร่องของตัวเอง
4. ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการชมเชยแบบจุก ๆ จิก ๆ
เรื่องเล็ก เรื่องน้อยเกินไป อย่าตำหนิ อย่าดูถูก วิจารณ์ หรือนินทาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้า
ผู้อื่น
5. ให้ข่าวสารแก่พนักงานทุกคนล่วงหน้าทุกครั้งที่จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ
ซึ่งจะกระทบกระเทือนพวกเขา แต่ไม่ใช่เปิดเผยความลับขององค์กร
6. เอาใจใส่ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานและชีวิตครอบครัวของเขา
7. มองคนที่ผลงาน ไม่ใช่วิธีการปฏิบัติหลีกเลี่ยงอคติ หากแนวคิดต่างกัน
8. เสียสละยอมออกนอกเส้นทางเพื่อช่วยผู้อื่นเมื่อไม่ผิดกฎระเบียบ
หรือผิดกฎหมาย เพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง แต่ท่านผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักแต่ละคนที่จะ
ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจึงจะแก้ปัญหามาได้
9. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ๆ พร้อมทั้งจะรับความสำเร็จ
และความล้มเหลว
10. ก่อให้เกิดความเป็นอิสระด้วยการให้อิสระภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
ในการแสดงความสามารถ
11. เป็นตัวอย่างความขยันขันแข็งในการทำงาน แต่ไม่ใช่แรงแงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำ
12. รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ได้แก่ การยืดหยุ่นในความคิดคำนึงถึงความคิดเห็น
ของผู้อื่น
13. พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากผู้อื่นมองโลกในแง่ดียอมรับความสามารถของผู้อื่น
14. แสดงความเชื่อมั่นในตนเองเข้มแข็ง แต่สุภาพอ่อนโยนไม่แสดงอาการ
ตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาและอย่าโลเลในการตัดสินใจ
15. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึก
ว่าเขาเป็นคนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิด
สร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

16. แบ่งสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และอย่าซึ่งดีซึ่งเด่นกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 45) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และผลสำเร็จของงานตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ เพราะเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นการจูงใจก็จะเกิดแรงจูงใจส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานขององค์การควรต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้เกิดแก่บุคลากรทำให้บุคลากรทุ่มเท พักใฝ่งานมากยิ่งขึ้น และต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร และสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนอง ถ้าความต้องการของบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเดียวกับเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ บุคลากรจะมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่องค์การได้กำหนดเป้าหมายไว้ ผู้นำองค์การควรให้เกียรติ กล่าวยกย่องชมเชย ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคลากรไว้วางใจ และมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การ

Maslow (1970, pp. 69–91 อ้างอิงใน อรุณา ไผ่วงศ์, 2564, หน้า 61–62) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการใดได้รับการตอบสนองต้องมี ความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้นแล้ว จะไม่เป็น สิ่งจูงใจอีกต่อไป ซึ่งความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน นอกจากนี้ยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการ ชั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม และยา ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของคน

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นเรื่อง เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้ร่างกายปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความเจ็บปวด และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความต้องการด้านนี้มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย อุบัติเหตุกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ คือ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น การไม่ถูกออก จากงาน เมื่อออกจากงานก็ได้รับบำเหน็จบำนาญมีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การยอมรับของบุคคลอื่น ซึ่งรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทั้งนี้เพราะคนมักมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ให้คนอื่นยอมรับว่าเป็นผู้มีคุณค่า สร้างความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้ความสามารถ ความต้องการนี้จะมีน้อยหรือมากแตกต่างกัน

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของคนที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะผลักดันชีวิตตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วยความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย ตามความนึกคิดความคาดหวังของตนได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ และมีความสุขอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียน ให้อยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ด้วยแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยหนึ่งของโรงเรียนที่ส่งผลต่อบุคลากรภายในโรงเรียน แรงจูงใจ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การประกาศเกียรติคุณ รางวัลต่าง ๆ การให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง การยอมรับนับถือในตัวของคุณครู เป็นต้น แรงจูงใจเหล่านี้ถ้าสามารถตอบสนองแก่บุคลากรในโรงเรียนได้จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความศรัทธาในโรงเรียน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจมากขึ้น การลาออกและการขาดงานของบุคลากร จะลดลง ก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่โรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้มากมาย ดังนี้

สุภักดิ์ ยมพุก (2557, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลของงานหรือประโยชน์ที่ได้รับ

สุมนทนา สาธุกานนท์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานขององค์การที่ประสบความสำเร็จตามที่องค์การตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งการพิจารณาทางเลือกโดยใช้ ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ทางเลือกนั้นว่า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณา ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ก็ถือว่าไม่ผ่าน การบรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ ส่วนตัวชี้วัดที่ใช้ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของแผนงานหรือนโยบายนั้น ๆ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 74) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของ การดำเนินงานทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประเมินตามสภาพจริงว่าเมื่อดำเนินการ ตามนโยบายสิ้นสุดแล้ว

กรุณา ภูมะลี (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การร่วมกันทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง ว่าเมื่อดำเนินการตามนโยบายสิ้นสุดแล้วได้ผลหรือผลลัพธ์ออกในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

Price (1968 อ้างอิงใน วิมาลย์ สีทอง, 2563, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้มากมาย ไว้ดังนี้

พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557, หน้า 12) ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการ ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เกิดทักษะ มีเจตคติ มีลักษณะนิสัย และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของงานของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนส่งผลบรรลุเป้าหมายหลักที่สำคัญของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น สามารถปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง มีการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความพึงพอใจในการทำงาน

ยุทธนา วาโยหะ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การเกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามจุดหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจากความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 27) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลขององค์การได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

วรารกรณ์ เน่าเพชร (2558, หน้า 43) ประสิทธิผลสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด จนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-121) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีจุดมุ่งหมายจัดการศึกษาพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

เป็นคนดี มีความสามารถ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การปฏิบัติตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญ ของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัด การศึกษา อันจะนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นควบอำนาจไว้ ส่วนกลางสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ สอดคล้องกับ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ สถานศึกษาโดยตรง และสถานศึกษาถูกกำหนดให้มีสถานะเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายสำคัญ ที่จะทำให้โรงเรียนบริหารตัวเอง มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน และชาติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ดังนั้น การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีการกำหนด บุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม และการประเมินผลงานที่ชัดเจน ตามลักษณะของงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 แนวคิดหลักในการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญและร่วมกันวางแผน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.2.3 การวางแผนงานด้านวิชาการ

- 1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.2.5 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 1.2.6 การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.2.7 การวัดผลและประเมินผล
- 1.2.8 การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้
- 1.2.9 การนิเทศ ติดตาม
- 1.2.10 การแนะแนว
- 1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.2.12 การเสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.2.13 การพัฒนาวิชาการกับองค์กรอื่น
- 1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

2. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 แนวคิดหลักในการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ มุ่งความเป็นอิสระในการบริหาร และคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นให้เกิดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งการจัดหารายได้จากส่วนต่าง ๆ มาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพที่ดีขึ้น

2.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.2.1 การจัดทำแผนและคำขอตั้งงบประมาณ

- 2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
- 2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.9 การปฏิบัติงานอันใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.2.12 การกำหนดแบบรูป/คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์/สิ่งก่อสร้าง
ที่เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ
- 2.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.2.15 การควบคุม บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.2.16 การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานงบประมาณของโรงเรียน ประกอบด้วย การวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีทางการศึกษา การบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุ การควบคุมการใช้งบประมาณ สรุปรายงานผล การบริหารงบประมาณและการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศงานด้านงบประมาณรวมถึง การขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติโดยยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 แนวคิดหลักในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นการหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2.6 การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ

3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.2.12 การออกจากราชการ

3.2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.16 การส่งเสริม/ยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ/จรรยาบรรณ

3.2.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.19 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา การวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ การเกลี้ยอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 แนวคิดหลักในการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบบริหารองค์กร บริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ทันนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ขอบข่ายภารกิจและการดำเนินงานของสถานศึกษา

4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2.2 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.2.5 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.2.8 งานธุรการ
- 4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.2.11 การรับนักเรียน
- 4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.2.15 การทัศนศึกษา
- 4.2.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.2.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ประกอบด้วย การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง/ยุบ/รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก

ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็ก

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กไว้ ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา

กรรณา ภูมะลี (2556, หน้า 117) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนตั้งแต่ 1-120 คน ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การเป็นคนดีของครอบครัวและสังคม คนเก่งด้านวิชาการ และมีทักษะชีวิตสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน

บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

สุริยา ส่องเสนาะ (2558, หน้า 1-2, สื่อออนไลน์) และ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (2559, หน้า 4, สื่อออนไลน์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กว่ามี 3 ข้อ ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ปัญหาดังกล่าว คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก มีต้นทุนในการจัดการเรียนรู้ที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะจำนวนนักเรียนมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการเรียนไม่จบ และการเลือกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวนี้จะส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน

ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

ความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก

นรรักษ์ต์ ผันเชียร (2562, หน้า 5, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล โดยโรงเรียนขนาดเล็กพร้อมที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน ทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามบริบทของพื้นที่ที่เด็กอาศัยอยู่ สนับสนุนให้โรงเรียนเติบโตไปตามบริบทของชุมชนนั้น ๆ อย่างมีคุณภาพ เป็นโอกาสที่ดีในการส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ

ภี อภรณ์เยี่ยม (2562, หน้า 3, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะโรงเรียนชนบทมีส่วนช่วยในการพัฒนาแบบมีชุมชนเป็นฐาน โดยสร้างให้เกิดสองปัจจัยด้วยกัน ทูทางสังคม (Social Capital) และพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engaged Citizen) โรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนสำคัญในการสร้างทุนทางสังคม โดยเรานิยามทุนทางสังคมได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่ง que ให้ปัจเจกและชุมชนมีอำนาจในการกระทำบางอย่าง ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเครือข่ายทางสังคม ชุมชนที่มีต้นทุนทางสังคมสูง สมาชิกในชุมชนจะมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือมีการยึดถือเป้าหมาย และคุณค่าร่วมกันของชุมชน ส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชนเอง ทุนทางสังคมทางการเมืองเพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และทำให้การรวมตัวเพื่อเป้าหมายบางอย่างเกิดขึ้นได้

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 110) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ทำให้มีนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความใกล้ชิดสนิทสนม ดูแลนักเรียนทุกคนในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนได้ง่าย ใกล้ชิดวิถีชุมชน รับการบริการจากหน่วยงานอื่นครบถ้วน มีพื้นที่ให้ศึกษาเรียนรู้และผ่อนคลายที่กว้างขวาง และปลอดภัยเป็นจำนวนมาก

จากความสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตของชุมชน มีจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย ทำให้เกิด

ความใกล้ชิดสนิทสนม ดูแลกันเปรียบเสมือนคนในครอบครัว มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนที่สะดวกต่อการเรียนรู้

นโยบายการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 6) ได้กำหนดไว้ว่า แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562-2565 มีดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
 - 1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร สามารถอ่าน เขียนและสื่อสารภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง
2. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
 - 2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
 - 3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
 - 3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)
 - 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Digital Platform
 - 3.5 ส่งเสริมการใช้ New DLTV/DLIT
4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ
 - 4.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีการใช้บุคลากรครูร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

- 5.1 ยกย่องคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
- 5.2 กระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
- 5.3 กำหนดมาตรการควบรวมโรงเรียนตามบริบทของพื้นที่ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มโรงเรียน และภาคีเครือข่าย
- 5.4 กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
- 5.5 สนับสนุนงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอที่จะมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 5.6 สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 5.7 พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

การนำเสนอในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 และมาตรา 33 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา, ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ในส่วนที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแพร่ อำเภอร้องกวาง อำเภอสองและอำเภอหนองม่วงไข่ โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้น

จำนวน 1,198 โรง จำนวนนักเรียน 10,286 คน ห้องเรียน 718 ห้อง ผู้บริหารทางการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 715 คน บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (1) 14 คน บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) จำนวน 42 คน ลูกจ้างประจำ 41 คน และอัตราจ้าง 223 คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีสมรรถนะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อบูรณาการสู่คุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพให้เป็นมืออาชีพ สร้างนวัตกรรมหรือวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานแบบบูรณาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ (Strategy)

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับรายสาระวิชาและกลุ่มเครือข่าย

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แพร่ เขต 1		
อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
เมืองแพร่	37	38.54
ร่องกวาง	27	28.12
สอง	25	26.04
หนองม่วงไข่	7	7.30
รวม	96	100

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อศึกษา 4) ปัจจัยด้านบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์การ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70 สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ $y' = 1.261 + .205 X_3 +$

.226X2 + .172X4 + .1131 สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 336X3 + .290 X 2 + .253 X 4t.112X1$

ยุทธนา วาโยหะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.49) 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .787$) โดยที่ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะขององค์การ และด้านลักษณะบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y} = .689$) ($r_{x_2y} = .582$) ($r_{x_1y} = .506$) และ ($r_{x_3y} = .505$) ตามลำดับ

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนดีประจำตำบลตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดี

ประจำตำบล จำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30655

สุนิสา ภูเงิน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (ST) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน (RS) ด้านบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการยินยอม (CF) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WI) และปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (CR) พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20

วิมาลย์ สิทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 483 + .232(X6) + .207(Xa) + .258(X2) + .193(X3)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = .224(X6) + .213(XA) + .277(X2) + .189(X3)$

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($T_{xy} = .930$) 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่าง 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ($RES = .527$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.59 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.74 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.59 + 0.74 * X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.62 * Z_x$

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับปัจจัยการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ และด้านโครงสร้างองค์การ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 15082

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 41 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 396 คน รวมทั้งสิ้น 437 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2566, หน้า 47, สือออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทั้ง 4 อำเภอ 437 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–609) เทียบขนาดของประชากรที่ 440 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมา กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรของอำเภอในแต่ละสถานศึกษา ดังตาราง 3-4

ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1	ขนาด ประชากร	บุคลากร	
		ผู้บริหาร	ครู
1. เมือง	140	14	106
2. ร่องวาง	94	9	71
3. สอง	155	13	118
4. หนองม่วงไข่	48	5	36
รวมทั้งสิ้น	437	41	331

ตาราง 4 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	บุคลากร	
		ผู้บริหาร	ครู
1. เมือง	66	7	49
2. ร่องวาง	44	4	32
3. สอง	73	6	54
4. หนองม่วงไข่	22	2	16
รวมทั้งสิ้น	205	19	151

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิกเคอร์ต (Likert) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้
 - 5.1 นายชำนาญ แปงเขียว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านนันทาราม (นันทราชภัฏวิทยา) (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)
 - 5.2 นายศุภณัฐ วงศ์สกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดสร้างโคก (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (กศ.ค. การบริหารการศึกษา)

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948

6.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 205 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำ 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านช่องทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรวิทยาลัยฯ กระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในระยะเวลา 30 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 205 ชุด ได้รับกลับคืนมา 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 205 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการ

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

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

1.4.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 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.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559, หน้า 183) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่การบริหารส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4.3 ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย
(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็น
รายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้
คะแนน จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนด
น้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลมาก

3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลปานกลาง

2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลน้อย

1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

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

4.50–5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ใน
ระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ใน
ระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ใน
ระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
เรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ
แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และ
แปลความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (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

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงพรรณนา

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

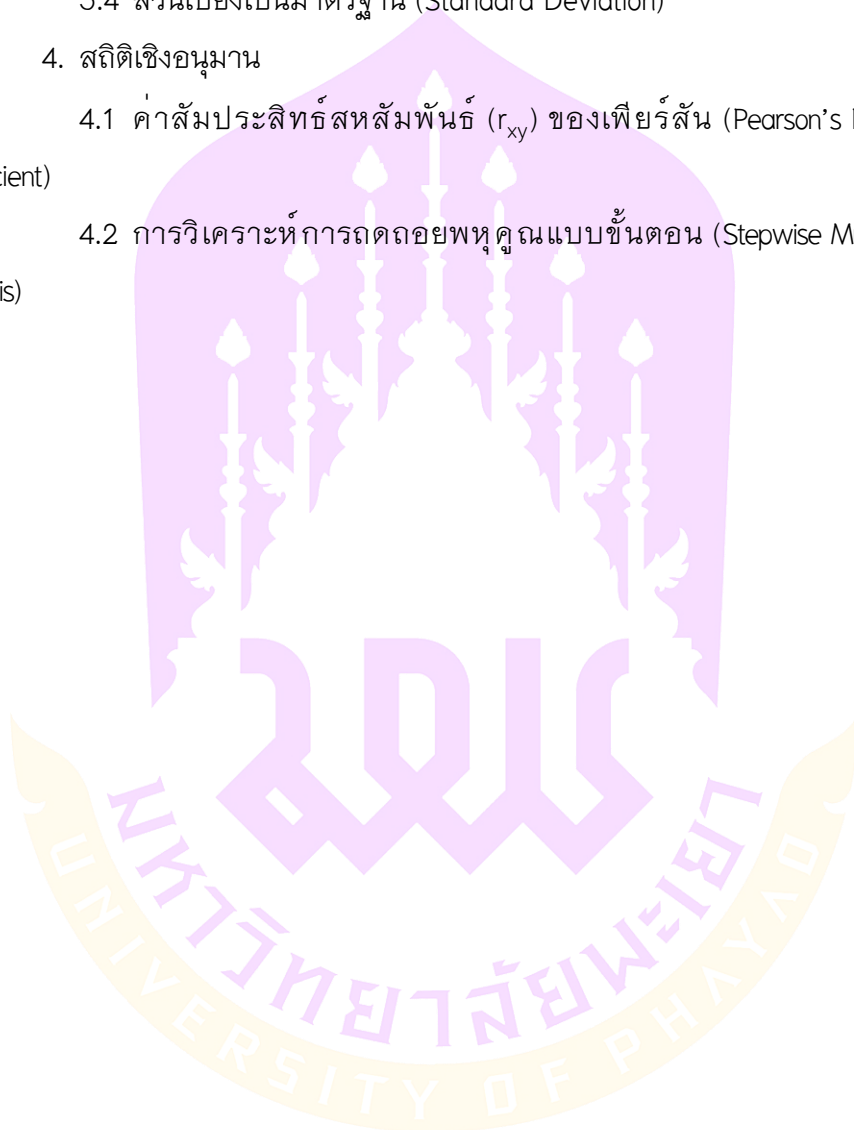
3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สถิติเชิงอนุมาน

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient)

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 5 ปัจจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

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	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
X_1	แทน	ปัจจัยปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X_2	แทน	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_3	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_4	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการจูงใจ
Y	แทน	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
Y_1	แทน	ระดับประสิทธิผลด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ระดับประสิทธิผลด้านการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ระดับประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ระดับประสิทธิผลด้านการบริหารงานทั่วไป
\hat{Y}	แทน	สมการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	สมการพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	69	33.70
หญิง	136	66.30
รวม	205	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	70	34.10
31-40 ปี	83	40.50
41-50 ปี	40	19.50
51 ปีขึ้นไป	12	5.90
รวม	205	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	140	68.30
ปริญญาโท	65	31.70
รวม	205	100
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารโรงเรียน	19	9.30
ครูผู้สอน	151	73.60
บุคลากรทางการศึกษา	35	17.10
รวม	205	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	102	49.75
10-20 ปี	85	41.46
20 ปีขึ้นไป	18	8.79
รวม	205	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ด้านอายุ พบว่า อายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 อายุ 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และรองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 รองลงมา คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.79

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 5 ปัจจัย

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับปัจจัยการบริหาร		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	4.65	0.29	มากที่สุด
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.62	0.31	มากที่สุด
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.63	0.30	มากที่สุด
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	4.64	0.29	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการจูงใจ	4.64	0.31	มากที่สุด
รวม	4.63	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 6 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.31)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการ พัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.73	0.46	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ อย่างชัดเจน	4.60	0.51	มากที่สุด
3 สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนา และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ อย่างชัดเจน	4.70	0.49	มากที่สุด
4 สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น	4.63	0.49	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถที่จะนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.51	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	4.63	0.50	มากที่สุด
7 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข	4.63	0.51	มากที่สุด
รวม	4.65	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถที่จะนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีการกำหนดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.67	0.51	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีการกำหนดการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.60	0.52	มากที่สุด
3 สถานศึกษามีการประมวลผลฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.51	มากที่สุด
4 สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอนของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.50	มากที่สุด
5 สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร	4.66	0.49	มากที่สุด
6 สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้	4.53	0.51	มากที่สุด
7 สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.59	0.51	มากที่สุด
รวม	4.62	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการประมวลผลฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.58	0.52	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.64	0.52	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.58	0.54	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการบริหาร	4.63	0.51	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 205		
		\bar{X}	S.D.	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการบริหาร	4.61	0.51	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.68	0.50	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.60	0.52	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.63	0.51	มากที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ	4.59	0.53	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกล้าตัดสินใจและพร้อมหาแนวทางแก้ไขได้เป็นอย่างดี	4.65	0.51	มากที่สุด
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน	4.63	0.51	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.65	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.60	0.51	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.67	0.48	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.51	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.61	0.53	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.66	0.51	มากที่สุด
7 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.62	0.51	มากที่สุด
8 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.65	0.49	มากที่สุด
รวม	4.64	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยด้านการจูงใจ	ระดับปัจจัย n = 205		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.70	0.49	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดระบบสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.66	0.52	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่ และให้ความสนใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล	4.64	0.54	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.62	0.53	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

	ปัจจัยด้านการจูงใจ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 205		
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้เกียรติ กล่าวยกย่อง ชมเชย ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.65	0.51	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน	4.63	0.51	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.64	0.52	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.62	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.64	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดระบบสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.63	0.26	มากที่สุด
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.67	0.25	มากที่สุด
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.63	0.27	มากที่สุด
ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.65	0.27	มากที่สุด
รวม	4.65	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.243) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.27) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.27)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.78	0.42	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีแผนการพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.64	0.48	มากที่สุด
3 สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ครูเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.58	0.50	มากที่สุด
4 สถานศึกษามีกระบวนการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.73	0.45	มากที่สุด
5 สถานศึกษามีแนวทางในการเทียบโอนผล การเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.53	0.51	มากที่สุด
6 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	4.61	0.51	มากที่สุด
7 สถานศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
8 สถานศึกษาส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.60	0.50	มากที่สุด
9 สถานศึกษามีวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.60	0.52	มากที่สุด
10 สถานศึกษามีรายงานผลการนิเทศการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.51	มากที่สุด
11 สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.61	0.51	มากที่สุด
12 สถานศึกษาประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการกับองค์กรอื่น	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	4.63	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ สถานศึกษามีกระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีแนวทางในการเทียบโอนผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีแผนการใช้งบประมาณ	4.70	0.46	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีแผนการเงิน บัญชี และพัสดุ	4.67	0.48	มากที่สุด
3 สถานศึกษาจัดทำบัญชีควบคุมการใช้งบประมาณ	4.68	0.48	มากที่สุด
4 สถานศึกษาสรุปรายงานผลการบริหารงบประมาณอย่างถูกต้องเป็นระบบ	4.65	0.48	มากที่สุด
5 สถานศึกษาสรุปรายงานการตรวจสอบภายในอย่างถูกต้องเป็นระบบ	4.64	0.49	มากที่สุด
6 สถานศึกษามีระบบการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และการนิเทศงานด้านงบประมาณ	4.69	0.47	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
7 สถานศึกษามีระบบการนิเทศงาน ด้านงบประมาณ	4.61	0.49	มากที่สุด
8 สถานศึกษาขับเคลื่อนนโยบายลงสู่ การปฏิบัติโดยยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	4.68	0.47	มากที่สุด
9 สถานศึกษามีระบบงานงบประมาณ ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	4.71	0.46	มากที่สุด
รวม	4.67	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบการนิเทศงานด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา	4.64	0.48	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีแผนอัตรากำลังของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.50	มากที่สุด
3 สถานศึกษามีระบบการประเมินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.60	0.52	มากที่สุด
4 สถานศึกษามีแผนการย้ายของของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.60	0.50	มากที่สุด
5 สถานศึกษาได้พัฒนาข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.64	0.49	มากที่สุด
6 สถานศึกษามีระเบียบการลาทุกประเภทของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม	4.66	0.48	มากที่สุด
7 สถานศึกษามีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.68	0.48	มากที่สุด
8 สถานศึกษาส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.52	มากที่สุด
9 สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินการทาง วินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้อง ทุกข์ การออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.70	0.46	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
	n = 205		
	\bar{X}	S.D.	
10 สถานศึกษาได้ดำเนินการต่อไปอนุญาต ประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	4.64	0.51	มากที่สุด
11 สถานศึกษามีทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.52	มากที่สุด
12 สถานศึกษาได้ดำเนินการในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา	4.62	0.54	มากที่สุด
รวม	4.63	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับ
มากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และ
การร้องทุกข์ การออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม
($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.48) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครู และ
บุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานทั่วไป สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับประสิทธิผล n = 205		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 สถานศึกษามีระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	4.66	0.48	มากที่สุด
2 สถานศึกษามีแผนการดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.52	มากที่สุด
3 สถานศึกษาได้พัฒนาสภาพแวดล้อมให้หน้าอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด
4 สถานศึกษาได้จัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
5 สถานศึกษามีระบบการรับนักเรียนอย่างชัดเจน	4.69	0.46	มากที่สุด
6 สถานศึกษาได้กำหนดการพิจารณาการจัดตั้ง/ยุบ/รวม หรือเลิกสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.68	0.49	มากที่สุด
7 สถานศึกษาได้ประสานงานการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย อย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.51	มากที่สุด
8 สถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษได้อย่างเหมาะสม	4.64	0.49	มากที่สุด
9 สถานศึกษามีการจัดทัศนศึกษาอย่างเหมาะสม	4.66	0.51	มากที่สุด
10 สถานศึกษาได้ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.67	0.48	มากที่สุด
11 สถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา และการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.64	0.50	มากที่สุด
12 สถานศึกษาได้จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	4.65	0.49	มากที่สุด
รวม	4.65	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบการรับนักเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ สถานศึกษาได้พัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีแผนการดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 (Y)
1. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.714**
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.738**
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3)	.749**
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4)	.754**
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.783**

หมายเหตุ: ** P < .01

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร(X_1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) ด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) ด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1										
X ₂	.662**	1									
X ₃	.712**	.683**	1								
X ₄	.575**	.705**	.676**	1							
X ₅	.717**	.664**	.807**	.699*	1						
X	.843**	.858**	.895**	.841**	.898**	1					
Y ₁	.571**	.716**	.587**	.687**	.585**	.725**	1				
Y ₂	.598**	.496**	.623**	.537**	.669**	.674**	.572**	1			
Y ₃	.578**	.734**	.654**	.782**	.709**	.797**	.756**	.620**	1		
Y ₄	.736**	.616**	.742**	.614**	.761**	.800**	.641**	.753**	.712**	1	
Y	.714**	.738**	.749**	.754**	.783**	.862**	.854**	.843**	.889**	.894**	1
Mean	4.6460	4.6188	4.6272	4.6378	4.6358	4.6331	4.6285	4.6721	4.6305	4.6541	4.6463
S.D.	.29077	.31142	.30326	.29116	.31264	.26193	.26487	.25465	.26701	.27093	.23008

หมายเหตุ: ** P < .01

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมทุกปัจจัย และปัจจัยด้านต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และพบว่า

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X₁) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป (r = .736) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (r = .598) ด้านการบริหารงานบุคคล (r = .578) และด้านการบริหารงานวิชาการ (r = .571)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₂) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล (r = .734)

ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = .716$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($r = .616$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = .496$)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารงานทั่วไป ($r = .742$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($r = .654$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = .624$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = .587$)

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ($r = .782$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = .687$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($r = .614$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = .537$)

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริหารงานทั่วไป ($r = .761$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($r = .709$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($r = .669$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($r = .585$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.357	2.804
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.398	2.515
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4)	.408	2.453
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.424	2.360

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .3 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์

การถดถอย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ผลการวิเคราะห์แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหาเรื่องสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จากปัจจัยด้านต่าง ๆ

	SS	df	MS	F	Sig
สมการถดถอย	8.079	5	1.616	118.222	.000
ความคลาดเคลื่อน	2.720	199	.014		
รวม	10.799	204			

หมายเหตุ: ** $P < .01$

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X_5	.783**	.613	61.1
X_5, X_2	.835**	.698	69.5
X_5, X_2, X_4	.854**	.729	72.5
X_5, X_2, X_4, X_1	.863**	.745	74.5

หมายเหตุ: ** $P < .01$

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้ร้อยละ 74.5

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B , β) ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.230	.312	.044	5.215	.000
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2)	.151	.204	.042	3.603	.000
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4)	.222	.280	.044	5.012	.000
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1)	.154	.194	.043	3.545	.000
ค่าคงที่	1.144		1.49	7.698	.00
R = .863		$R^2 = .745$		$R^2_{adj} = .740$	
S.E.est = .11735					

หมายเหตุ: ** P < .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีค่าเท่ากับ 0.863 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .11735 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ตามลำดับ

ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.144 + .230X_5 + .151X_2 + .222X_4 + .154X_1$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .312(Z_5) + .204(Z_2) + .280(Z_4) + .194(Z_1)$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\beta = .312$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta = .204$) ต่อมา ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ($\beta = .280$) และน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\beta = .194$)



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาและการปรับเปลี่ยน

ทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถที่จะนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เพื่อการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษารองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดระบบสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.5 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการประมวลผลฐานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล

2.1 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการใช้งบประมาณ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบการนิเทศงานด้านงบประมาณ

2.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีระบบการรับนักเรียนอย่างชัดเจน รองลงมา คือ สถานศึกษาได้พัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่อย่างสม่ำเสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีแผนการดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ

2.3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีกระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีแนวทางในการเทียบโอนผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.4 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนา ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้สามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.144 + .230(X_5) + .151(X_2) + .222(X_4) + .154(X_1)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .312(Z_5) + .204(Z_2) + .280(Z_4) + .194(Z_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า

ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถนำ ความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานลี ฮง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา ในอำเภอปราสาทซ็อมโบร์ จังหวัดกำปงธม ประเทศกัมพูชา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอปราสาทซ็อมโบร์ จังหวัดกำปงธม ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

1.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา ต้องสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในที่ดีจะส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สนวนกุลหาบ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมขององค์การ

1.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์จากผู้บริหารโดยการสร้างขวัญกำลังใจและมีระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสม ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ให้เกียรติ กล่าวยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ของผลงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ

ที่เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย รัชดาพร ชื่นนงขุ่ม (2557, หน้า 87-88) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ด้านการสร้างจูงใจ อยู่ในระดับดีมาก

1.4 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ใน ระดับดีมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการ สถานศึกษา มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ใช้หลักเหตุและผล ในการบริหาร มีความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถควบคุม อารมณ์และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับความคิดใหม่ ๆ กล้าตัดสินใจและพร้อมหา แนวทางแก้ไข มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพ การทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กรุณา ภูมะสิ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียง มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีมาก

1.5 ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีไว้จัดเก็บ ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลให้เป็นระบบ และประมวลผล ฐานข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอน การวางแผนการจัดทำหลักสูตร ทั้งยังนำมาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 33) ได้ศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับดีมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้มีการวางแผนการใช้งบประมาณและการบริหารการเงินและพัสดุ การควบคุมการใช้งบประมาณ สรุปรายงานผล และมีการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูบริ ม่วงกุ่ม (2558, หน้า 16) โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน ครอบคลุมกลุ่มงานทั้งหมด ทั้งงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความโปร่งใส จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษาของหลายๆฝ่ายรวมถึงชุมชนด้วย และดูแลในเรื่องของอาคารสถานที่/สภาพแวดล้อม การจัดสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และทัศนศึกษา สอดคล้องกับขอบข่ายของฝ่ายบริหารทั่วไปในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุนส่งเสริมประสานงานและอำนวยความสะดวกรวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนโดยจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินงานที่สำคัญในเรื่องของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผล และการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 24) โดยกล่าวไว้ว่า การบริหารวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนงานด้านวิชาการการจัด

และดำเนินการและส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการโดยอาศัยหลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาการดำเนินงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา มีการวางแผนอัตรากำลังการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการลงโทษทางวินัย สอดคล้องกับแนวคิดของ โสภณ สวดยุทธ (2557, หน้า 27) โดยกล่าวไว้ว่าการบริหารบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนารวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาคำสัมพันธภาพของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยในการบริหารโรงเรียนที่ดีและได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะตรงหรืออ้อม จึงทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2561, หน้า 76) ได้ทำการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถพยากรณ์ได้ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ดีโดยเฉพาะการจูงใจที่สามารถทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำหน้าที่ของตัวเองและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ไม่ว่าจะตรงหรืออ้อม จึงทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในการดำเนินงานตามฝ่ายงานของโรงเรียน

เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 169) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียน การสอนและพัฒนาวิทยฐานะให้สูงขึ้น

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร สถานศึกษา มีการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย ง่ายต่อการค้นหา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ ของผู้เรียน

3. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากร พัฒนาความสามารถด้านการคิด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม มีความสามารถ ในการกล้าตัดสินใจ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

4. ด้านบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร โดยการสร้างความรัก ความสามัคคี ความผูกพัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้ออกมาดีที่สุด

5. ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงกระตุ้นทางบวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานออกมาได้เป็นอย่างดี โดยการสร้างขวัญกำลังใจ กล่าวยกย่อง ชมเชย และให้ความสนใจต่อหน้าที่ที่มอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความสำเร็จ ของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคืศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. ควบคืศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก
3. ควบคืศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบริหารบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก
4. ควบคืศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็ก



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรอุณา ภูมะลี. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- กอบประเสริฐ ตย์คานนท์. (2559). **หลักจิตวิทยาการบริหาร Effective Psychology for Managers** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพลออักษร.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพอร์ (1989).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- คำเตียง กำแกเลี้ยง. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เจนภพ ชาไมล์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชมมงคล จวงจ่าย. (2563). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

- ชานลี ฮง. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา**
ในอำเภอปราสาทศรีอมโบร์ จังหวัดกำปงธม ประเทศกัมพูชา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ซูปรี่ ม่วงกุง. (2558). **การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์**
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ท. วิทยานิพนธ์
 ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร**
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ดิณณา อภิวันทนาพร. (2561). **การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ**
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ทวีศักดิ์ หยมกระโทก. (2559). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ**
การศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). **การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ**
นิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขต
พื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19(4), 123-132.
- ธนกร อัมจักร. (2557). **ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกัน**
คุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2561). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่ง**
ศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
 สกลนคร.

- ธีรพล ทรัพย์ทวี. (2564). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- นรวิชัย พันธุ์ชัย. (2562). โรงเรียนขนาดเล็ก ภาระหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/73708/-teaarttea-teaart-teamet>
- นริศรา อินทรพานิชย์. (2557). การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านกลาง สังกัดเทศบาลตำบลกุดไฮ อำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นิษจุฑิตกานต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บดินทร์ พองใหญ่. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโหมี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- พระครูสังฆรักษ์ ไชยรัตน์ ชยรัตน์. (2558). การบริหารการศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา**, 4(2), 320–325.
- พระเสริมพร แก้วมะ. (2561). ผลของการปฏิบัติสมาธิที่มีต่อบทบาทภาวะผู้นำกรณีศึกษา:
ผู้เรียนหลักสูตรครูสมาธิ สถาบันพลังจิตตานุภาพ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัย
รังสิต, ปทุมธานี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พัทธโรจน์ กมลโรจน์สิริ. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน
ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ โภคสวัสดิ์. (2557). **แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ภี อารมณ์เยี่ยม. (2562). **โรงเรียนขนาดเล็กกับการพัฒนาพลเมืองท้องถิ่น มูลนิธิการศึกษา
เพื่อสร้างพลเมืองไทย (Thai Civic Education–TCE Foundation)**. สืบค้นเมื่อ 8
สิงหาคม 2566, จาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/jslc/article/view/261592>
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- รัชดาพร ชื่นนงขุ่ม. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วรัญญา ทิวาวงษ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการ
คิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

- วารสารณ เนาเพ็ชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วิทยา สนวนกุลลาบ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วิภาสิณี หัตถกรรจ์. (2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด** สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2559). **รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาขนาดเล็ก**. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก https://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrsa2558/d051659-01.pdf
- สมศักดิ์ บุญเนา. (2557). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานควบคุมโรคไข้เลือดออก** ของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). **ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สายไหม ดาบทอง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. นนทบุรี:** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2566). **สารสนเทศทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.phrae1.go.th/main/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (2564). **พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหาร และจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษา พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2566, จาก www.obec.go.th/about/นโยบายสพฐ-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2566**
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ.**
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

- สุภัค ยมพุก. (2557). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุมณฑา สาธุกานนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุรียา ช้องเสนาะ. (2558). บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=28182
- โสภณ สวดยขุนทด. (2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อชิรญาณ์ ดชาบาล. (2561). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เอกรักษ์ สารปราง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Steers, R. M. (1991). **Introduction to Organizational Behavior**. New York: Harper Collin.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณชาติ

สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา	กศ.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	อาจารย์ผู้สอน
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. นายชำนาญ แสงเขียว

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนันทาราม(นันทราษฎร์วิทยา)
วุฒิการศึกษา	ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

3. นายศุภณัฐ วงศ์สกุล

สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดสร้างโตก
วุฒิการศึกษา	ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ
วิทยฐานะ	ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

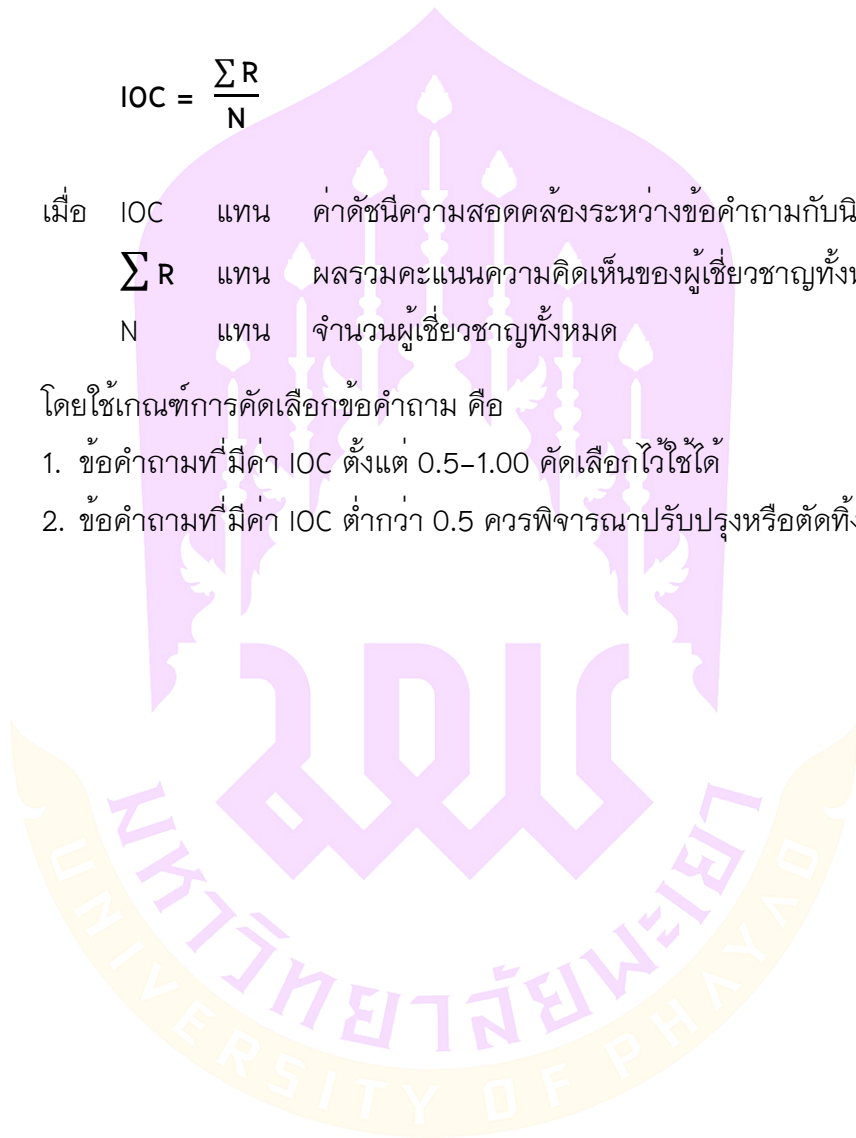
สูตร

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

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



ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
1	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ของครูและบุคลากร ทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการ พัฒนาและการปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ในทางที่ดีขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีความสามารถที่จะนำ ความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีความสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
8	สถานศึกษามีการกำหนดการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	สถานศึกษามีการกำหนดการจัดเก็บ ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาไว้เป็น หมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	สถานศึกษามีการประมวลผลฐานข้อมูล อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศ ช่วยการเรียนการสอนของครูและ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาช่วยในการวางแผนการจัดทำ หลักสูตร	1	1	1	1	สอดคล้อง
13	สถานศึกษามีการกำหนดการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการค้นหา ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกล้าตัดสินใจและพร้อมหาแนวทางแก้ไขได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านบรรยากาศของคณาจารย์						
29	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านการจูงใจ						
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดระบบสวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่และให้ความสนใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ปัจจัย

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้เกียรติ กล่าวยกย่อง ชมเชย ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1.ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2	สถานศึกษามีวางแผนการพัฒนางาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนให้ครูเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่ หลากหลาย	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการเทียบโอนผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่น ๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
7	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษา	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
9	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
10	สถานศึกษามีการนิเทศการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ พัฒนาวิชาการกับองค์กรอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
13	สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษาโดยกระบวนการวางแผนการใช้ งบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีการจัดทำแผนการเงิน บัญชี และพัสดุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีควบคุม การใช้งบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการสรุปรายงานผล การบริหารงบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	สถานศึกษามีการสรุปรายงาน การตรวจสอบภายในอย่างถูกต้อง เป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
18	สถานศึกษามีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการเชิงบประมาณ และการนิเทศงานด้านงบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	สถานศึกษามีระบบการนิเทศงาน ด้านงบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	สถานศึกษามีขับเคลื่อนนโยบายลงสู่ การปฏิบัติโดยยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	สถานศึกษามีระบบงานงบประมาณที่มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารงานบุคคล						
22	สถานศึกษามีการกำหนดคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	สถานศึกษามีการประเมินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
25	สถานศึกษามีการวางแผนการย้าย ของของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
26	สถานศึกษามีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	สถานศึกษามีการวางระเบียบการลาทุกประเภทของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	สถานศึกษามีการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	สถานศึกษามีดำเนินการทอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
32	สถานศึกษามีการจัดทำงานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
33	สถานศึกษามีการดำเนินการในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
34	สถานศึกษามีการพัฒนาและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	สถานศึกษามีวางแผนการดูแล บำรุงรักษาอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	สถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
37	สถานศึกษามีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีการจัดทำระบบการรับนักเรียนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	สถานศึกษามีการกำหนดการพิจารณาการจัดตั้ง/ยุบ/รวม หรือเลิกสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
41	สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
42	สถานศึกษามีการจัดทำแผนศึกษา อย่างเหมาะสม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
44	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา และการรายงานผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
45	สถานศึกษามีการจัดระบบควบคุมภายใน หน่วยงานอย่างเหมาะสม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำนวน 30 คน

1. โรงเรียนวัดสร้างโตก
2. โรงเรียนวัดพระหลวง
3. โรงเรียนบ้านเหล่า (พิชัยศิริราษฎร์รังสรรค์)



ภาคผนวก ง 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
.948	90

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
414.07	365.444	19.117	90

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	409.37	361.689	.200	.948
a2	409.53	360.189	.259	.948
a3	409.47	360.671	.239	.948
a4	409.60	361.007	.217	.948
a5	409.43	364.116	.058	.949
a6	409.43	358.530	.360	.948
a7	409.47	363.223	.104	.949
b1	409.60	358.662	.339	.948
b2	409.37	363.551	.094	.949
b3	409.37	362.171	.172	.949
b4	409.67	358.092	.377	.948
b5	409.47	355.499	.516	.947
b6	409.67	355.816	.438	.948
b7	409.47	357.154	.427	.948
c1	409.43	357.978	.390	.948
c2	409.47	358.533	.353	.948
c3	409.47	357.844	.390	.948
c4	409.53	351.292	.646	.947
c5	409.47	356.809	.446	.948
c6	409.43	358.047	.386	.948
c7	409.37	360.930	.243	.948
c8	409.40	355.903	.515	.947
c9	409.53	353.706	.602	.947
c10	409.57	357.495	.400	.948
c11	409.53	355.361	.453	.948
c12	409.43	356.806	.454	.948
c13	409.53	357.085	.422	.948

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c14	409.43	353.840	.616	.947
d1	409.30	360.079	.317	.948
d2	409.57	354.944	.534	.947
d3	409.40	353.697	.639	.947
d4	409.40	355.697	.458	.948
d5	409.57	351.978	.612	.947
d6	409.43	359.082	.330	.948
d7	409.50	354.810	.547	.947
d8	409.33	358.644	.387	.948
e1	409.43	358.599	.356	.948
e2	409.53	358.257	.361	.948
e3	409.47	353.982	.526	.947
e4	409.50	356.190	.416	.948
e5	409.47	356.395	.411	.948
e6	409.37	357.413	.443	.948
e7	409.63	352.378	.677	.947
e8	409.53	352.120	.606	.947
e9	409.53	355.637	.499	.948
f1	409.40	362.248	.162	.949
f2	409.50	359.845	.280	.948
f3	409.47	360.051	.272	.948
f4	409.43	357.151	.435	.948
f5	409.53	361.706	.180	.949
f6	409.57	352.323	.595	.947
f7	409.33	360.092	.302	.948
f8	409.47	359.016	.327	.948
f9	409.63	352.240	.545	.947

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f10	409.63	355.137	.466	.948
f11	409.47	356.740	.449	.948
f12	409.40	359.834	.296	.948
g1	409.30	358.838	.394	.948
g2	409.33	354.782	.530	.947
g3	409.50	358.672	.300	.948
g4	409.43	355.840	.506	.948
g5	409.57	358.047	.371	.948
g6	409.30	360.079	.317	.948
g7	409.50	358.948	.327	.948
g8	409.20	362.993	.177	.948
g9	409.37	357.206	.455	.948
h1	409.50	357.845	.385	.948
h2	409.47	355.568	.512	.947
h3	409.57	354.530	.556	.947
h4	409.50	357.914	.382	.948
h5	409.33	360.437	.281	.948
h6	409.40	355.697	.526	.947
h7	409.53	357.361	.408	.948
h8	409.53	356.809	.437	.948
h9	409.27	359.513	.374	.948
h10	409.43	355.151	.544	.947
h11	409.50	355.707	.499	.948
h12	409.43	355.220	.540	.947
i1	409.50	359.776	.283	.948
i2	409.60	354.800	.479	.948
i3	409.43	352.737	.677	.947

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i4	409.33	361.264	.233	.948
i5	409.47	357.361	.416	.948
i6	409.40	357.490	.426	.948
i7	409.67	357.747	.395	.948
i8	409.43	360.737	.240	.948
i9	409.47	358.740	.342	.948
i10	409.40	360.041	.284	.948
i11	409.47	358.257	.322	.948
i12	409.50	357.362	.411	.948



ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนบ้านนันทาราม
2. โรงเรียนบ้านวังหงส์
3. โรงเรียนบ้านน้ำชำ
4. โรงเรียนบ้านปงป้อม
5. โรงเรียนบ้านร่องฟอง
6. โรงเรียนวัดกาญจนาราม
7. โรงเรียนบ้านป่าแดง
8. โรงเรียนบ้านร่องเข็ม
9. โรงเรียนบ้านน้ำเลา
10. โรงเรียนบ้านแม่ทราย
11. โรงเรียนบ้านแม่ยางร้อง
12. โรงเรียนบ้านหนองเลี้ยว
13. โรงเรียนวัดร่องเย็น
14. โรงเรียนวัดห้วยหม้าย
15. โรงเรียนบ้านศรีมูลเรือง
16. โรงเรียนบ้านหุนเหนือ
17. โรงเรียนบ้านป่าเลา
18. โรงเรียนบ้านทุ่งแก้ว
19. โรงเรียนบ้านแม่คำมีดำหนัก
20. โรงเรียนบ้านย่านยาว

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กและสามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 5 ปัจจัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 4 ด้าน

พรรณิษา ทองดี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต 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 อื่น ๆ

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

 ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา

5. ประสบการณ์การทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
1	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของครูและ บุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
3	สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการพัฒนา และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
4	สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถที่จะนำความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
8	สถานศึกษามีการกำหนดการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ					

๗ ขอ	ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	สถานศึกษามีการกำหนดการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษาได้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็น ระบบ					
10	สถานศึกษามีการประมวลผลฐานข้อมูล อย่างสม่ำเสมอ					
11	สถานศึกษามีการพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียน การสอนของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
12	สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาช่วยในการวางแผนการจัดทำหลักสูตร					
13	สถานศึกษามีการกำหนดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้					
14	สถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีในการบริหาร จัดการสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความคิดริเริ่ม ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ หลักเหตุและผลในการบริหาร					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมในการบริหาร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

๗ ขอ	ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุม อารมณ์					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปิดรับ ความคิดใหม่ๆ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกล้า ตัดสินใจและพร้อมหาแนวทางแก้ไขได้เป็นอย่างดี					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนา ศักยภาพการทำงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ						
29	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลดี ต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เกิดความรัก ความผูกพัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง ความสามัคคีของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการยอมรับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้าง มาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ทุกคนมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน					

๓ ขอ	ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร ที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้งานบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ปัจจัยด้านการจูงใจ						
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกำหนดระบบ สวัสดิการให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่และให้ความสนใจ ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล					
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครู และบุคลากรทางการศึกษา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้เกียรติ กล่าวชมเชยของ ชมเชย ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของผลงาน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถส่งเสริม การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดเตรียม เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
2	สถานศึกษามีแผนการพัฒนางานด้านวิชาการของ สถานศึกษา					
3	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ครู เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	สถานศึกษามีกระบวนการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผล ตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย					
5	สถานศึกษามีแนวทางในการเทียบโอนผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
6	สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ					
7	สถานศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา					
8	สถานศึกษาส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
9	สถานศึกษามีวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา					
10	สถานศึกษามีรายงานผลการนิเทศการศึกษา อย่างต่อเนื่อง					
11	สถานศึกษาส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ					
12	สถานศึกษาประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการ กับองค์กรอื่น					

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
13	สถานศึกษามีแผนการใช้งบประมาณ					
14	สถานศึกษามีแผนการเงิน บัญชี และพัสดุ					
15	สถานศึกษาจัดทำบัญชีควบคุมการใช้งบประมาณ					
16	สถานศึกษาสรุปรายงานผลการบริหารงบประมาณ อย่างถูกต้องเป็นระบบ					
17	สถานศึกษาสรุปรายงานการตรวจสอบภายใน อย่างถูกต้องเป็นระบบ					
18	สถานศึกษามีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และการนิเทศงาน ด้านงบประมาณ					
19	สถานศึกษามีระบบการนิเทศงานด้านงบประมาณ					
20	สถานศึกษาขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติโดยยึด หลักความถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด					
21	สถานศึกษามีระบบงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
22	สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา					
23	สถานศึกษามีแผนอัตรากำลังของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
24	สถานศึกษามีระบบการประเมินวิทยฐานะ การเลื่อน ขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเหมาะสม					
25	สถานศึกษามีแผนการย้ายของของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
26	สถานศึกษาได้พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	สถานศึกษามีระเบียบการลาทุกประเภทของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม					
28	สถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม					
29	สถานศึกษาส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอ					
30	สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออก จากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทาง การศึกษาอย่างเหมาะสม					
31	สถานศึกษาได้ดำเนินการตอบอนุญาตประกอบ วิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
32	สถานศึกษามีทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
33	สถานศึกษาได้ดำเนินการในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
34	สถานศึกษามีระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษา					
35	สถานศึกษามีแผนการดูแล บำรุงรักษาอาคาร สถานที่อย่างสม่ำเสมอ					
36	สถานศึกษาได้พัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	สถานศึกษาได้จัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับ การบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา					
38	สถานศึกษามีระบบการรับนักเรียนอย่างชัดเจน					
39	สถานศึกษาได้กำหนดการพิจารณาการจัดตั้ง/ยุบ/ รวม หรือเลิกสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
40	สถานศึกษาได้ประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย อย่างสม่ำเสมอ					
41	สถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ อย่างเหมาะสม					
42	สถานศึกษามีการจัดทัศนศึกษาอย่างเหมาะสม					
43	สถานศึกษาได้ส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนอย่างเป็น ระบบ					
44	สถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา และ การรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
45	สถานศึกษาได้จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน อย่างเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว 2213

วันที่ 30 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวพรณิษา ทองดี (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1” (ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SMALL SIZED SCHOOLS UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมิมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ HREC-UP-HSS 2.2/151/66 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใ้ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลาานพอสมควรในการสืบค้นหาค้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นสพ ก.

(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 : ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
: ADMINISTRATIVE FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF SMALL SIZED SCHOOLS UNDER THE PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/151/66

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพรณิษา ทองดี

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

สมิทธิ์ น.
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 28 ตุลาคม 2566

วันหมดอายุ : 28 ตุลาคม 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พรรณิษา ทองดี
วัน เดือน ปี เกิด	11 กรกฎาคม 2538
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลแพร์ ตำบลโนเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 ค.บ. (การประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	157 หมู่ 11 ตำบลหัวเมือง อำเภอสอง จังหวัดแพร่
ผลงานตีพิมพ์	พรรณิษา ทองดี. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี, 12(1).

