

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATION FACTORS
AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER PATHUMTHANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วราภรณ์ เนาเพชร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วราภรณ์ เนาเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
The Relationship between Administration Factors and
Effectiveness of Schools under Pathumthani Primary Educational
Service Area Office 1

ชื่อ - นามสกุล

นางวราภรณ์ เนาเพชร

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

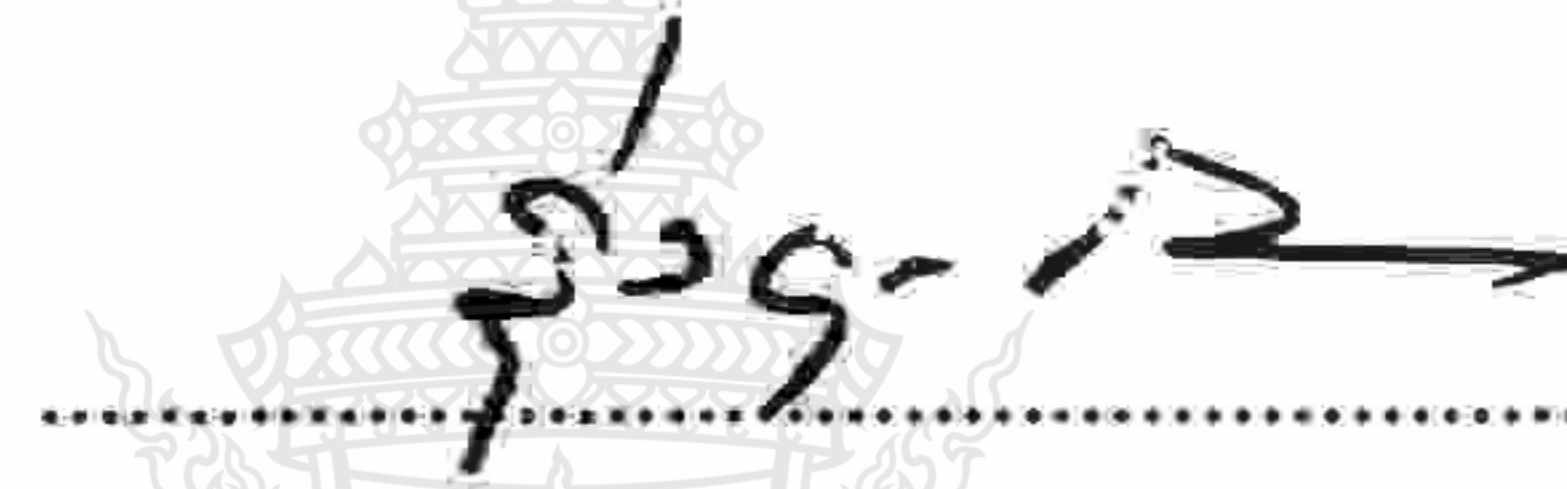
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.

ปีการศึกษา

2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



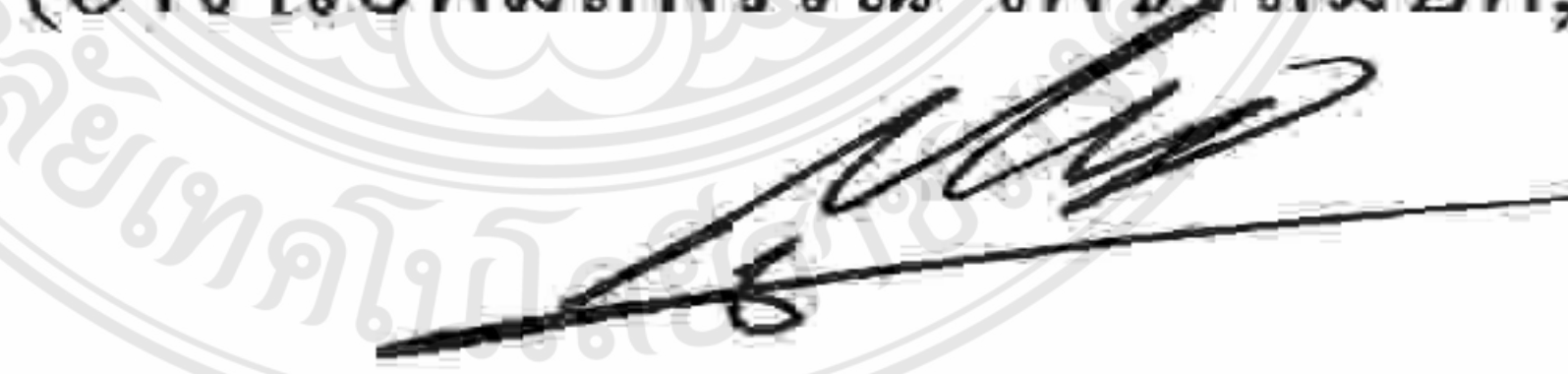
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)



..... กรรมการ
(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ด.)



..... กรรมการ
(อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์



..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ – นามสกุล	นางวราภรณ์ เน่าเพชร
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 310 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between Administration Factors and Effective of Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1
Name – Surname	Mrs. Varaporn Naopet
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Assistant Professor Suttiporn Boonsong, Ed.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate 1) the level of administration factors of schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, 2) their level of effectiveness, and 3) the relationship between the administration factors and their effectiveness.

The 310 research samples chosen by stratified-systematic random sampling were those of academic year 2014 and could be classified as school directors, assistant directors and teachers working under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. A 5-rating-scale questionnaire was used for data collection. The statistics included Percentage, Mean, Standard Deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results showed that both administration factors of schools and their effectiveness were at a high level for overall and individual aspects. It was also found that the relationship between both of them was high at statistically significant difference 0.01.

Keywords: administration factors in schools, school effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบผลงานและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.อนันต์ เดียวต้อย ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และผู้บริหาร คณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ อาจารย์สุกัญญา บุญศรี ที่ให้คำแนะนำการประมวลผลสถิติวิเคราะห์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วราภรณ์ เนาเพชร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามวิจัย.....	15
1.4 สมมติฐานการวิจัย	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	16
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 ปัจจัยการบริหาร.....	21
2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	41
2.3 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	71
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	87
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	90
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	97
4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	103
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	110
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย.....	116
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.3 อภิปรายผล.....	119
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	135
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	150
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	151
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	168
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	183
ประวัติผู้เขียน.....	187

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	95
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})...	97
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะ ของสถานศึกษา (X_1).....	98
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะ ของสภาพแวดล้อม (X_2).....	99
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะ ของบุคลากร (X_3).....	100
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ (X_4).....	101
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	103
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียน (Y_1).....	104
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร(Y_2).....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสี่ยสละของบุคลากร (Y_3).....	107
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4).....	109
ตารางที่ 4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม.....	110
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1).....	111
ตารางที่ 4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2).....	112
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การพัฒนาและเสี่ยสละของบุคลากร (Y_3).....	113
ตารางที่ 4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4).....	114
ตารางที่ 4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	115

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิด ของสเตียร์ส์.....	27
ภาพที่ 2.2 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์การ.....	39



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและการสื่อสาร การจัดระบบการศึกษา ในยุคการสื่อสารไร้พรมแดนนั้น เป็นไปเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต มีความพร้อมในการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่เกิดขึ้นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มพูนศักยภาพ เกิดทักษะในการเรียนรู้ มีความสามารถในการปรับตัวและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ดังที่ สำนักนายกรัฐมนตรี (2554, น. 3-18) กล่าวไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 ว่า ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่ คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และยังสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในเรื่องการสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ กระแสการพัฒนาแบบโลกาภิวัตน์ การสร้างเสริมธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกล้วนมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ระบบบริหารจัดการของประเทศต่างๆ ต้องเร่งจัดให้มีการปฏิรูปหรือปรับปรุงอย่างขนานใหญ่ ดังนั้นจึงต้องเร่งจัดให้มีการแสวงหาวิธีการและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้มีการพัฒนาระบบบริหารราชการ โดยที่องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2005, น. 1) ได้กล่าวถึงข้อเรียกร้องในเชิงข้อกำหนดว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล หรือการพัฒนาระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ที่องค์การระหว่าง

ประเทศ รวมทั้งรัฐบาลของประเทศต่างๆ ได้นำมาใช้เป็นตัวแบบในการผลักดัน ปรับปรุง พัฒนา แนวทางการบริหารจัดการปกครองการบริหารของประเทศต่างๆ รวมถึงด้านการศึกษา

นอกจากนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี (2550, น. 5) ยังได้เห็นความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศ โดยวิเคราะห์ผลการศึกษาในบางประเทศของแถบภูมิภาคเอเชียที่ก้าวล้ำนำหน้าการศึกษาของไทยว่า แม้นโยบายการศึกษาของไทยจะมีความชัดเจน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งทุกคนต้องถือปฏิบัติ และได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย แต่การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ในระยะเวลาที่ผ่านมา การศึกษาของไทยมีทั้งส่วนที่ประสบผลสำเร็จและส่วนที่ยังเป็นปัญหา และในส่วนที่เป็นปัญหานั้น เห็นได้จากประเมินสถานะ การพัฒนาคนและสังคมไทย พบว่า การพัฒนาด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว หากแต่คุณภาพด้านการเรียนกลับมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดำในหลายวิชาหลัก และมากกว่าร้อยละ 50 มาโดยตลอด ผู้เรียนขาดความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ ทักษะการอ่านของนักเรียนไทยส่วนใหญ่มีค่าไม่เกินระดับ 2 จากทั้งหมด 5 ระดับ คนไทยได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ขณะที่ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความสามารถในการอ่านเขียนและคำนวณเบื้องต้น ที่นำไปสู่การคิดเป็นทำเป็นมีเพียงร้อยละ 60 ของประชากรกำลังคนระดับกลางและระดับสูงขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ เป็นจุดจุดริ้วการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนในระดับประถมศึกษาจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการเร่งเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างคุณภาพให้ผู้เรียนก้าวตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลก นับจากนี้ไปจุดเปลี่ยนในการยกระดับความสามารถทางการศึกษาของผู้เรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นสำคัญ เนื่องจากผลการสอนของครูประเมินได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับชั้น ส่วนผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ยกกระดับการศึกษาไทยขึ้นสู่สากลให้เป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก กระบวนการบริหารจึงมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีหลักการ แนวคิด เทคนิค วิธีการ เพื่อบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ปัจจัยการบริหารจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้ขาดความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, น. 53) ที่ว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่ง Steers (1977, pp. 7-10) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะบริหารจัดการศึกษาได้นั้น ทรัพยากรทางการบริหารและปัจจัยการบริหาร ซึ่งหมายถึงสภาพองค์ประกอบต่างๆ ล้วนมีผลต่อการบริหาร โดยแบ่งปัจจัยบริหารได้ 4 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะของสถานศึกษา ประกอบด้วย ความชัดเจนของโครงสร้างของสถานศึกษาและการนำเทคโนโลยีมาใช้ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก และบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา 3) ลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อสถานศึกษา และความพอใจในการปฏิบัติงาน 4) ลักษณะของการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย การจัดหาและการใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยการบริหารที่จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งเป็นศัพท์บัญญัติทางการบริหารจัดการ มีความหมายถึงผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นไปที่การพิจารณาจุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมักจะมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน ทั้งนี้ Barnard (1968 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2547, น. 131) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถตามเป้าหมายที่เป็นส่วนรวมมิใช่ส่วนตัว ถือเป็นเป้าหมายขององค์การที่เรียกว่า Efficiency ซึ่งงานบางอย่างอาจจะบรรลุความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้แต่อาจจะไม่ได้ผลเป็นที่พอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ปฏิบัติและผู้รับผลทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่ง สมโชค โพธิ์งาม (2550, น. 31) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องทำให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ผสมผสานการคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 2-3) ที่มีความเห็นว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษานั้น คุณภาพการศึกษาจะดีและเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2544, น. 6-8) ได้แบ่งประสิทธิผลโรงเรียนไว้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร และการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ซึ่ง สมโชค โพธิ์งาม (2550, น. 31) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้น โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นุรณาการผสมผสาน คงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมดยุคนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1993, p. 3) ที่ได้วิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ความสามารถในการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหาโดยรวม และความสามารถในการยืดหยุ่นได้ของคนในองค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับประถมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างทีมงานที่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

จากการประเมินผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2556, น. 1-8) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 103 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก พบว่า ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ 5 รายวิชา และมีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ได้แก่ รายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยตามรายวิชา ดังนี้ 43.87, 38.62, 36.02, 30.00 และ 36.63 มีเพียงสามรายวิชา คือ รายวิชาศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในระดับประเทศ ที่ร้อยละ 47.77, 53.67 และ 62.75 จะเห็นได้ว่าแม้ผลการทดสอบจะมีรายวิชาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินแต่ก็ยังมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ มีเพียงวิชาเดียวที่ผลการทดสอบอยู่ในระดับพอใช้ คือ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้การบริหารจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” เพื่อผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไข ปรับปรุงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีแก่ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีขอบเขตที่สำคัญ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 ปัจจัยการบริหารใช้ทฤษฎีของ Steers แบ่งปัจจัยการบริหารเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของสถานศึกษา 2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคลากร และ 4) ด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ (Steers, 1977, p. 7-10)

1.5.1.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา (School Effectiveness) ใช้แนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน และแบ่งประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร และ 4) การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (OECD, 2544, น. 6-8)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 141 คน และครู 1,553 คน รวม 1,694 คน (สำนักนโยบายและแผน, 2557, น. 20-26)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) โดยนำไปเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารจำนวน 45 คน และครูจำนวน 265 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

1.5.3 ตัวแปร ประกอบด้วย

1.5.3.1 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย

- 1) ด้านลักษณะของสถานศึกษา (Organizational Characteristics)
- 2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics)

3) ด้านลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics)

4) ด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ (Policies Characteristics)

1.5.3.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Goal accomplishment)

2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)

3) ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Personal development)

4) ด้านการประกันคุณภาพในโรงเรียน (Quality assurance school)

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ประกอบด้วย

1.6.1.1 ด้านลักษณะของสถานศึกษา (Organizational Characteristics) หมายถึง การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย และการนำระบบเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพภายในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา

1.6.1.2 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) หมายถึง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมการเรียนรู้ และบรรยากาศภายในสถานศึกษาซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้

1.6.1.3 ด้านลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.6.1.4 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies Characteristics) หมายถึง แนวทาง แผนงานการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและการดำเนินงานที่ราบรื่น ทุกคนภายในโรงเรียนมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งประสิทธิภาพดังกล่าวนี้เป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.6.2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (goal accomplishment) หมายถึง ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพของนักเรียนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยสามารถประเมินได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

1.6.2.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร เป็นผู้นำทางการบริหาร ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจ

1.6.2.3 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (personal development) หมายถึง การอุทิศเวลาต่อหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียน พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้และจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

1.6.2.4 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (quality assurance school) หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ที่เกิดจากการดำเนินการปฏิบัติภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการศึกษา ทำให้การบริหารจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความพึงพอใจและมีความมั่นใจในระบบการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.6.2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่สอนนักเรียนในระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอลองหลวง 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว และ 4) อำเภอสามโคก ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.2.6 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองปทุมธานี 2) อำเภอลองหลวง 3) อำเภอลาดหลุมแก้ว และ 4) อำเภอสามโคก

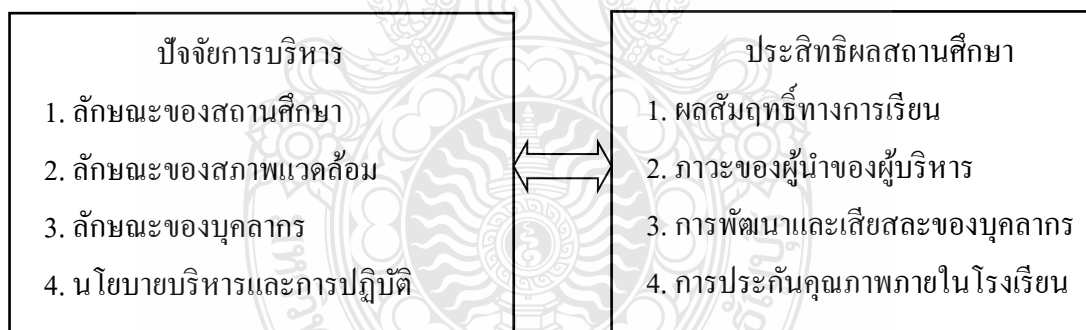
1.6.2.7 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะ รวมถึงครูที่ทำสัญญาจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ครูวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ 2) ครู

วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ 3) ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ 4) ครู 5) ครูผู้ช่วย และ 6) ครูอัตราจ้าง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย ทฤษฎีปัจจัยการบริหารของ Steers (1977, pp. 7-10) ซึ่งเสนอปัจจัยการบริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของสถานศึกษา 2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคลากร และ 4) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ส่วนประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผล (Effectiveness) จากงานวิจัยขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD, 2544, น. 6-8) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร 3) การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร และ 4) การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิผลทางการศึกษายิ่งขึ้น

1.8.2 ได้ข้อมูลจากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.8.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
อื่นๆ ใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการศึกษาและการวางแผนพัฒนาโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ตลอดจนการกำหนดแนวทางให้ความช่วยเหลือและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการ
จัดการศึกษาของโรงเรียน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ปัจจัยการบริหาร
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 2.1.2 การบริหารการศึกษา
 - 2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
 - 2.1.4 แนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหาร
 - 2.1.4.1 ลักษณะของสถานศึกษา
 - 2.1.4.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อม
 - 2.1.4.3 ลักษณะของบุคลากร
 - 2.1.4.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา
 - 2.2.2 เกณฑ์การวัดและวิธีประเมินประสิทธิผล
 - 2.2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผล
 - 2.2.4 แนวคิดประสิทธิผลของ OECD
 - 2.2.4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 2.2.4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2.4.3 การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร
 - 2.2.4.4 การประกันคุณภาพโรงเรียน
- 2.3 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ปัจจัยการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร (Administration)

สมใจ หวังธรรมคุ้ม (2551, น. 7) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อนำหลักการบริหารที่มีองค์ความรู้ โดยการจัดระเบียบให้เป็นระบบ โดยอาศัยผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

รัตนา มณฑลเพชร (2550, น. 12) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ เพื่อความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหารที่องค์การมีอยู่ รวมถึงอาศัยเทคนิค วิธีการ และกระบวนการต่างๆ ผสมผสานให้สอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

เกสร หนูจันทิก (2549, น. 30) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานที่กลุ่มบุคคลร่วมดำเนินการและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชิดเชื้อ ชัยฤชา (2551, น. 8) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมกันทำตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบจนเกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

เกริกฤทธิ์ พ่วงสมจิตร (2555, น. 11) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1980, p. 5) ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Steers (1991, p. 88) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นศาสตร์ของการกระทำสิ่งต่างๆ โดยผ่านการกระทำของบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรม หรือ ศาสตร์ของการกระทำสิ่งต่างๆ โดยผ่านการกระทำของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการร่วมมือกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างเป็นระบบ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยอำนาจการตัดสินใจ สั่งการ และดำเนินการของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างสูงสุด

2.1.2 การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational administration) มีความหมายต่างๆ ดังนี้

หวน พันธุ์พันธ์ (2553, น. 2) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่นๆ

พระสมุห์บุญชู ชุตินิโถย บุญวงศ์ (2550, น. 11) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมให้ตรงกับความต้องการของสังคม และสามารถทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ

เกษม อุณหณีรัตน์ (2550, น. 10) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมมือกันดำเนินการทั้งด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ตรงกันกับความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรทางการศึกษา ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการด้วยกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวัดผล จัดอาคารสถานที่ และสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือทำการสอนในสถาบันการศึกษา สามารถปกครองนักเรียนให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ตรงกันกับความต้องการของสังคม

2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ความหมายของ ปัจจัยการบริหาร มีดังนี้

สมใจ หวังธรรมคุ้ม (2551, น. 8) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารนับเป็นองค์ประกอบของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ประกอบไปด้วย เป้าหมาย (Goal) และปัจจัยการบริหาร

(Factor of Management) คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เทคนิควิธี (Method) เครื่องจักร (Machine) และลักษณะของการบริหาร (Management Style)

อนิวัช แก้วจันทอง (2550, น. 41) กล่าวว่า ปัจจัยบริหารเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของกิจการ โดยการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป หรือหมายถึง การวัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายนั่นเอง ซึ่งคำว่าประสิทธิภาพเป็นเพียงการวัดว่า กิจการสามารถทำงานได้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยไม่มีการคิดเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปว่าใช้ได้มากน้อยเพียงใด การบริหารงานจึงต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ

วิรัตน์ จิตรโก (2551, น. 18) สรุปว่า ปัจจัยการบริหาร 4 ประการ หรือ 4M's ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในทางการบริหารการศึกษาถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและประมาณที่เพียงพอ มีเงิน และวัสดุอุปกรณ์ ตามความต้องการของแผนงานโครงการ และจะต้องมีระบบบริหารจัดการที่ดีด้วย ซึ่งปัจจัยพื้นฐานสำคัญเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เกสร หนูจันทิก (2549, น. 31) กล่าวว่า การบริหารองค์กรทุกแห่งทุกประเภทจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) ปัจจัยด้านเงิน (Money) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) โดยปัจจัยด้าน คน (Man) หรือบุคลากร เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด

สุพรรณิการ์ บุญเกื้อ (2551, น. 18) ได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสิ่งที่สนับสนุนหรือกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

Steers (1991, pp. 21-22, 304-305) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัยใหญ่ๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีปัจจัยย่อยๆ ได้แก่ ทุนหรืองบประมาณ ทรัพยากรบุคคล กฎหมายและระเบียบต่างๆ และการสนับสนุนของชุมชน ส่วนปัจจัยภายในโรงเรียน ประกอบด้วยปัจจัยย่อยๆ ได้แก่ บุคคลและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ภาระงานและเทคโนโลยี การจัดองค์การ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การ

ติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ อำนาจและการเมืองในโรงเรียน ความขัดแย้งและการต่อรอง และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สรุปความหมายปัจจัยการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้างโดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางระบบและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหาร

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2541 อ้างถึงใน สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ, 2551, น. 18) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานจะคำนึงถึง 4M's ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลากร (men) 2) งบประมาณ (money) 3) วัสดุสิ่งของ (material) และ 4) การบริหารจัดการ (management) ซึ่งถ้าขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจะทำให้การดำเนินงานไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จ ใช้อย่างไม่คุ้มค่า ไม่ประหยัด จะดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมากก็เพียงประสิทธิผล ไม่เกิดประสิทธิภาพ

จันทรานี สงวนนาม (2551, น. 13-14) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร รู้จักกันในนาม 4M's ได้แก่

1. คน (Man) ได้แก่ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน
2. เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์การ
3. วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ
4. การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การที่ทำโดยผู้บริหาร

David & Perter (1988, p. 24-29) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียนที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Rutter (1979, pp. 25-26) เห็นว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ได้แก่ 1) มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวัง และมาตรฐานของโรงเรียน 2) มีการบริหารห้องเรียนที่ดี 3) มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง 4) มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5) มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน 6) มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู 7) มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน 8) มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน และ 9) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

Stuart Kotze & Foskin (1983, pp. 3-5) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จทางการบริหารมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) การตัดสินใจ (Decision Making) 3) แรงจูงใจ (Motivation) และ 4) การติดต่อสื่อสาร (Communication)

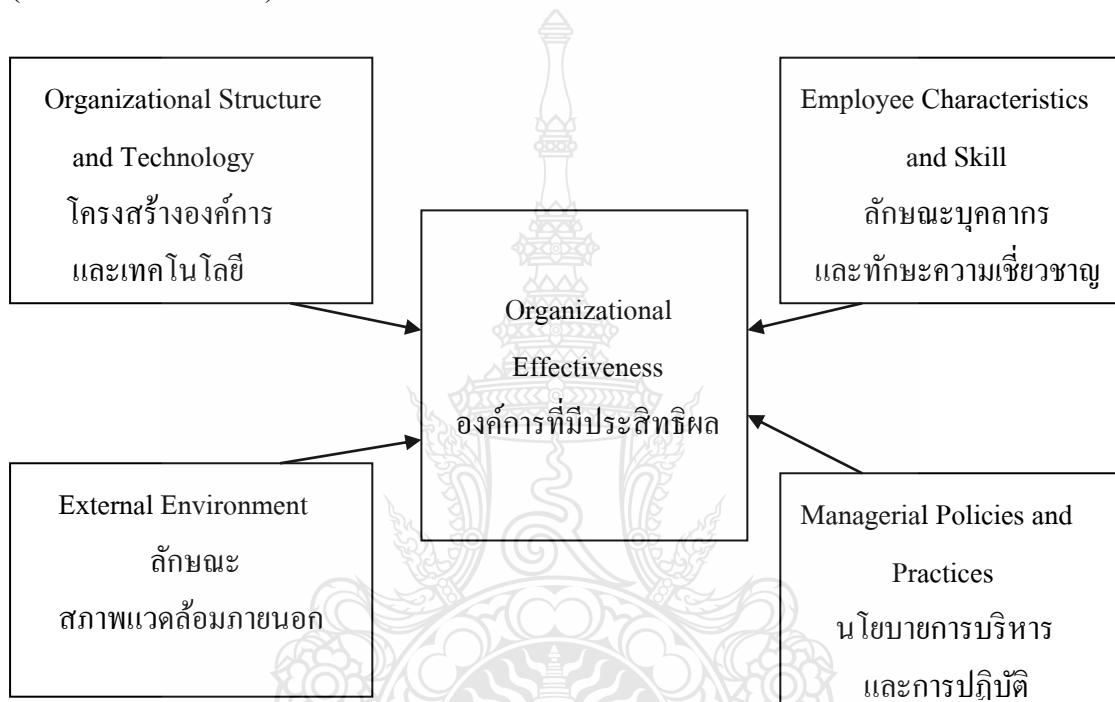
Cohen (1982, pp. 77-83 อ้างถึงใน ธนศักดิ์ พรหมจันทร์, 2550, น. 21-22) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยบริหารของโรงเรียน คือ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง 2) บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 3) นักเรียนมีความรู้ความสามารถสูง 4) ครูมีความคาดหวัง ความตั้งใจสูง และ 5) มีการวัดผลการเรียนรู้และปฏิบัติงานของนักเรียน

Likert (1961, pp. 123-133 อ้างถึงใน เกษม อุ๋นมณีรัตน์, 2550, น. 8) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารว่า มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
4. การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล (Interaction and Influence)
5. การตัดสินใจ (Decision Making)
6. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)
7. การควบคุมงาน (Control)
8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals and Training)

Hersh (1982, pp. 34-35 อ้างถึงใน ธนศักดิ์ พรหมจันทร์, 2550, น. 22) กล่าวถึงปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน 2) เป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรและนำมาปฏิบัติได้ 3) นักเรียนมีผลการเรียนก้าวหน้า 4) กฎ ระเบียบต่างๆ ได้รับการยอมรับปฏิบัติ 5) ครูมีความคาดหวังสูงและมีความตั้งใจสูง 6) นักเรียนมีความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติ 7) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง 8) ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยกันฉันท์มิตร และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

Steers (1977, pp. 60-140) มีแนวคิดว่าการจัดการบริหารมีลักษณะเป็นแนวกว้าง เหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดย Steers ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยจำแนกลักษณะใหญ่ๆ ไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะของ องค์กร (Organizational Characteristics) 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) 3) ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies and Practices) ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 77)

จากการรวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยบริหารดังกล่าวข้างต้นนั้น ปัจจัยบริหาร คือ เครื่องมือในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม บรรยากาศในโรงเรียน ในการใช้ปัจจัยเพื่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพนั้น มีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องมีความสามารถในการประสานงาน ตั้งการ ตัดสินใจ และจงใจให้มีการดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดและวางไว้ เพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จจากการบริหารจัดการ ด้วยการเลือกใช้ปัจจัยบริหาร

ที่เหมาะสม เพียงพอ ทั้งปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น ปัจจัยบริหารจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเอื้อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีปัจจัยการบริหารข้างต้น ผู้วิจัยสนใจเลือกใช้ทฤษฎีของ Steers ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการบริหารว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจง และชัดเจน ดังนั้นปัจจัยบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

2.1.4.1 ลักษณะของสถานศึกษา (Organizational Characteristics)

ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) เป็นปัจจัยการบริหารในลักษณะหนึ่ง ที่เกิดจากแนวคิดของ Steers (1977, pp. 59-60) โดยมีความเห็นว่า องค์กรเป็นหน่วยสังคมหรือที่มีบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยการแบ่งงานกันทำ ผสมผสานข่าวสารข้อมูลร่วมกันในการตัดสินใจ เริ่มด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำ ระหว่างผู้บริหารกับทีมงาน องค์กรที่มีประสิทธิผลลักษณะขององค์กรมีโครงสร้างที่ระบุชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงไป การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น เมื่อก้าวถึงองค์กรที่ให้บริการทางการศึกษาจึงหมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 32) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่และมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีภารกิจหลักสำคัญคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดี และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ ค่านิยมและการจัดการ และเพื่อมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีงามในด้านคุณธรรม ลักษณะสถานศึกษามีความหมาย ดังนี้

ทรงศักดิ์ สู่สุข (2551, น. 23) กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรในโรงเรียนว่า จะต้องประกอบไปด้วย สายการบังคับบัญชาที่จัดเอาไว้อย่างละเอียด รัศม อาศัยแนวทางของหลักการแบ่งงานกันทำ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ จัดความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบออกมาในรูปของคำสั่ง กฎ ระเบียบ ที่แต่ละคนในโรงเรียนต้องปฏิบัติตาม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามสายงานบังคับบัญชา เพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน

ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 22) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรประเภทหนึ่งในสังคมมนุษย์ ซึ่งสร้างขึ้นมาจากมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างปัญญาและความเจริญให้กับมนุษย์ คือ สิ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ปัทมา ผ่องศิริ (2552, น. 30) ได้รวบรวมลักษณะขององค์การไว้ว่า ประกอบไปด้วยโครงสร้างและเทคโนโลยี

สมใจ หวังธรรมคุณ (2551, น. 38) กล่าวถึงลักษณะองค์การว่า เป็นการรวบรวมการทำงานของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม หรือเป็นระบบการบริหารที่มีการออกแบบและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ

Steers (1977, pp. 59-66) ได้ระบุถึงลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ว่าเป็นเสมือนหนึ่งแกนของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ซึ่งไม่สามารถจะแยกออกจากการวัดเรื่องหน้าที่การงานได้ ถึงแม้ว่าจะมีลักษณะแตกต่างกันก็ตาม ลักษณะขององค์การ ได้แก่ 1) ลักษณะด้านโครงสร้าง (Structure) และ 2) ลักษณะด้านเทคโนโลยี (Technology) โดยให้รายละเอียดว่าโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดในองค์การในสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวกับความหมาย สรุปได้ว่า ลักษณะของสถานศึกษานั้น หมายถึง การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย และการนำระบบเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 2 ส่วน คือ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี โดยองค์ประกอบด้านโครงสร้างนั้นจะมีความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ การวางแผนร่วมกันในการกำหนดนโยบาย การจัดสายงานให้มีความชำนาญเฉพาะอย่าง รวมทั้งตัวบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นทรัพยากรด้านมนุษย์ที่สำคัญ ให้มีความเหมาะสมต่อการแบ่งงานกันทำ เป็นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีนั้น หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน และเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดในองค์การในสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ แบ่งองค์ประกอบในด้านต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่อำนาจ (Power) และสิทธิอำนาจ (Authority) จะได้รับการกระจายลงไปตามชั้นของการบังคับบัญชาในองค์การ (Hierarchy) และมีความสัมพันธ์กับแนวความคิดของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์การมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่คนระดับล่างมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์การก็จะมีมากขึ้น การเพิ่มการกระจายอำนาจมักจะนำไปสู่

ความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจจะสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การติดต่อสื่อสารและการป้อนข้อมูลกลับ ความพึงพอใจในงานและการรักษาไว้ซึ่งคนในองค์กร และในอีกหลายกรณี การกระจายอำนาจยังนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่ลงไปตามชั้นของการบังคับบัญชา ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานเป็นการจัดสรรอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตัดสินใจในด้านต่างๆ ขององค์กรตามสายงาน และร่วมรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนั้น

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งส่วนงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง หรือเฉพาะหน้าที่ (Functional Specialization) ซึ่งเริ่มจากกระบวนการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการเพิ่มผลผลิตเพราะสมมติฐาน (Hypothesis) ของแนวคิดนี้มีอยู่ว่า การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงขึ้น เพราะวิธีดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนได้มีความชำนาญ (Expertise) เฉพาะอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากขึ้น และจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องการทำงานซ้ำซ้อนหรือการเหลื่อมล้ำการทำงาน (Duplicate and overlap) ในหน้าที่ด้วย

สรุปได้ว่า ความชำนาญเฉพาะทาง คือ การแบ่งส่วนงานกันทำโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างของบุคคลในองค์กร เป็นการสร้างความเชี่ยวชาญให้บุคคลในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง เกิดประโยชน์ในด้านการลดค่าใช้จ่ายและส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แต่อาจมีผลเสียด้านทัศนคติเกี่ยวกับงาน เกิดความเบื่อหน่าย เป็นผลต่อเนื่องต่อการคงอยู่ต่อไปในองค์กร

1.3 ความเป็นทางการ (Formalization) คือ ความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของบุคลากรถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจง หรือถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ ยิ่งองค์กรมีกฎระเบียบซึ่งใช้เป็นเครื่องควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรมากเท่าไร องค์กรนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้การที่องค์กรมีความเป็นทางการหรือแบบแผนมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งกลับเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะผู้บริหารซึ่งอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีแบบแผนเป็นอย่างมากนี้มักจะทำทุกสิ่ง โดยยึดระเบียบชนิดเรียกว่า “ตามอักษร” (by the book) ซึ่งมักจะมีผลทำให้พฤติกรรมใหม่ๆ หรือพฤติกรรมที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหาถูกจำกัดลงในวงแคบ ซึ่งเป็นปัญหารุนแรงสำหรับองค์กร ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

การจัดองค์การแบบมีแบบแผนน้อยอาจได้ผลสูงกว่าในสภาพที่ไม่คงที่และไม่รู้ชัด แต่อาจจะเป็นการดีกว่าหากองค์การจะมีแบบแผนมากขึ้น ตัวอย่างการศึกษาทดลองที่ (Hawthorne Studies) ก่อนข้างที่จะชี้ชัดว่าองค์การที่มีลักษณะทางราชการ ผลที่ออกมามักจะเป็นลบ เมื่อมององค์การในรูปนัยและอรูปนัย

สรุปได้ว่า ความเป็นทางการ หมายถึง การที่บุคลากรถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับในองค์การ โรงเรียนที่มีการบริหารงานอย่างเป็นทางการจะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.4 ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตของการรับผิดชอบการบังคับบัญชาเพียงใด หรือผู้จัดการคนหนึ่งๆ สามารถจะควบคุมดูแลได้โดยตรง ซึ่งช่วงการควบคุมนี้เรียกว่า Span of Management หรือ Span of Supervision จากหลักความจริงข้อหนึ่งว่า มนุษย์ย่อมมีขีดความสามารถในการทำงานอย่างจำกัดทำนองเดียวกับการควบคุมบังคับบัญชาในหน่วยงาน จำต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน รวมถึงปัจจัยการกำหนดขนาดของช่วงการบังคับบัญชาอื่นๆ อีก เช่น ระดับขององค์การ ประเภทของกิจกรรม ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะขององค์การ

สรุปได้ว่า ช่วงการบังคับบัญชา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของการรับผิดชอบการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในหน่วยงาน ที่พิจารณาควบคุมบังคับบัญชานุคคลที่อยู่ในองค์การให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์การ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงลักษณะช่วงการบังคับบัญชาจะแคบกว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่า

1.5 ขนาดองค์การ (Organization Size) เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า ขนาดขององค์การที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การ กลับมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ นำไปสู่ความไม่เต็มใจของพนักงานที่จะอยู่ต่อไปในองค์การ ซึ่งขนาดของหน่วยงาน (Work – Unit – Size) พบว่า มีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าต่อผลผลิตของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรเพิ่มขนาดของกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพึงพอใจในการเอาใจใส่ต่องานลดลง และความสามารถในการรักษาบุคคลไว้ก็ลดลงพร้อมๆ กับมีการโต้แย้งทางแรงงานมากขึ้น กลุ่มทำงานเล็กๆ ให้โอกาสแก่สมาชิกในการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดคุ้นเคยกันมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้สูงกว่า ในขณะที่กลุ่มใหญ่มักมีความเป็นแบบแผนมากกว่า และให้โอกาสสมาชิกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใกล้ชิด นำพึงพอใจได้น้อยกว่า จึงมักมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าในกลุ่มทำงานที่มีขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า ขนาดขององค์การขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของโรงเรียน จะยึดขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก ซึ่งขนาดขององค์การมีผลต่อความคิดและทัศนคติของบุคลากรในองค์การ องค์การขนาดเล็กบุคลากรจะมีความใกล้ชิดและร่วมรับผิดชอบงานหลายด้าน ต่างจากองค์การที่มีขนาดใหญ่ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การจะลดลงแต่การทำงานจะมีระเบียบแบบแผนมากขึ้น

1.6 ขนาดของหน่วยงาน (Work - Unit Size) และขนาดของหน่วยงานนั้น มีผลแตกต่างกันต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าต่อผลผลิตของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรเพิ่มขนาดของกลุ่มงานมีความสัมพันธ์กับการลดน้อยลงของความพึงพอใจในการเอาใจใส่ต่องานลดลง และความสามารถในการรักษาบุคคลไว้ก็ลดลงพร้อมๆ กับการโต้แย้งทางแรงงานมากขึ้น กลุ่มทำงานเล็กๆ ให้โอกาสแก่สมาชิกในการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดคุ้นเคยกันมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ทั้งยังสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้สูงกว่า ในขณะที่กลุ่มใหญ่มักมีความเป็นแบบแผนมากกว่า และให้โอกาสสมาชิกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ใกล้ชิด นำพึงพอใจได้น้อยกว่า จึงมักมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าในกลุ่มทำงานที่มีขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า ขนาดของหน่วยงานขึ้นอยู่กับจำนวนบุคลากร องค์การที่มีจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าผลผลิตของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรในองค์การที่มีจำนวนน้อยความรับผิดชอบงานจะมีเพิ่มมากขึ้น สมาชิกมีโอกาสใกล้ชิดคุ้นเคยและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น แต่ในองค์การที่มีบุคลากรจำนวนมากจะมีความใกล้ชิดสัมพันธ์กันน้อยลง ความเอาใจใส่ต่องานลดลง ความสามารถรักษาบุคลากรก็ลดลง แต่จะมีแบบแผนในการทำงานมากกว่า ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าในกลุ่มทำงานที่มีขนาดเล็ก

2. ด้านลักษณะองค์การด้านเทคโนโลยี (Technology)

เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรด้านโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ เทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือหรือวิธีการ (Mechanism) ซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพ โดยมีตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การด้วยเช่นกัน เทคโนโลยีดังกล่าวมีหลายรูปแบบ รวมทั้งความแตกต่างในกระบวนการทางเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ความแตกต่างในวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ และความแตกต่างในความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในกิจกรรมเพื่อเป้าหมายขององค์การ และความแตกต่างในด้านเทคโนโลยีนี้ยังสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์การในการสร้างประสิทธิผลในด้านฐานคติที่ว่า เทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือตัวป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย โดยอาศัยพลังงาน

ทางเครื่องจักรและทางสมอง ขนาดของเทคโนโลยีนั้นมียอดประกอบ 3 ด้าน ดังนี้คือ 1) การปฏิบัติการ (Operations) 2) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และ 3) ความรู้ (Knowledge)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยี สามารถจำแนกออกได้หลายประเภท แต่แต่ละประเภทจะมีลักษณะประหยัด ไม่สลับซับซ้อน ซึ่งสื่อแต่ละชนิดต่างก็มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ ที่จะเป็นตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมาย

2.14.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

เรขา ศรีวิสัย (2554, น. 29-40) กล่าวถึงสภาพแวดล้อม (Environment) ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างภายนอกองค์กร เป็นระบบสังคมเปิด มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาหรือเอื้ออำนวยด้านทรัพยากร ค่านิยมเทคโนโลยี ตามความต้องการของสถานศึกษา ปัจจัยด้านต่างๆ ของสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อระบบโครงสร้างของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจจะเป็นด้านกฎหมาย เศรษฐกิจการเมือง สังคม สภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดและมีผลโดยตรงคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา (Stakeholders) ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร และสถาบันต่างๆ กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมเป็นได้ทั้งข้อจำกัด (Constraints) และโอกาส (Opportunity) ที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

ธนิต เดือนแจ้งรัมย์ (2551, น. 24) สรุปว่า ลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง ภาพรวมของการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ความไว้วางใจ การส่งเสริมซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550, น. 91-92) สรุปว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีความเป็นระเบียบ มีแรงดึงดูดในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hoy & Miskel (2008, p. 92) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม (Environment Constraints) ในสถานศึกษา ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีสังคมบรรยากาศ เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา 2) ทรัพยากรมนุษย์ และเงินทุน (Human and Capital Resources) ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ ที่มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขวัญกำลังใจในการประกอบวิชาชีพ ส่วนการลงทุน ได้แก่ การจัดหางบประมาณและการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดิน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการลงทุนเพื่อการพัฒนา

บุคลากรในสถานศึกษา 3) พันธกิจ และนโยบายกรรมการสถานศึกษา (Mission and Board Policy) พันธกิจ เป็นขอบข่ายงานของสถานศึกษา จะต้องดำเนินการตามภาระหน้าที่ และตามนโยบายของ คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 4) วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ (Materials and Methods) ทรัพยากร เหล่านี้แบ่งได้เป็น วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความเหมาะสมทันสมัยและเพียงพอ และวิธีการ ซึ่ง ได้แก่ เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เช่น เทคนิควิธีในการ บริหารองค์การ การบริหารหลักสูตรและการจัดแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และ 5) สิ่งอำนวยความสะดวก (Equipment) ทรัพยากรหรือปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะทางกายภาพที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้การ บริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ พื้นที่สถานศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องบริการ บริเวณจัดกิจกรรมและการพักผ่อน

Lunenberg & Ornstein (2004, pp. 345-346) กล่าวถึงบรรยากาศว่า การมี สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย และไม่เป็นอุปสรรค จะทำให้การบริหารโรงเรียนมี ประสิทธิภาพ

Steers (1977, p. 96) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ ยิ่งองค์การสามารถคะแนนสภาพแวดล้อมได้มากเท่าไร ความเป็นไปได้ หรือโอกาสจะสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมได้เหมาะสมยิ่งมีขึ้นเท่านั้น องค์การทุกองค์การจึงมิได้อยู่ อย่างโดดเดี่ยว จำต้องสัมพันธ์ทั้งระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ ตั้งแต่กิจกรรม วัฒนธรรม สถานะที่ โดยแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Personnel Characteristics) หมายถึง อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต้องคำนึงถึง องค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

1.1 แนวโน้มของความสำเร็จ (Achievement Orientation) เกิดจากการ สร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วย ให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือ บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันก็ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

1.2 ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee Centeredness) เป็นองค์ ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรยากาศซึ่งมุ่งบุคคลในองค์การมีการ ติดต่อสื่อสารแบบเปิด สนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

องค์กร หากบรรยากาศในองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ขาดความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศที่ไม่พึงพอใจต่อการ

1.3 แนวโน้มการให้รางวัล การลงโทษ (Reward, Punishment Organization) การให้รางวัล คือ การเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล เป็นพื้นฐานมาจากความสำเร็จของงาน (A System Where Rewards are Based on Results) การให้รางวัลจึงเสมือนหนึ่งเป็นการชมเชยเป็นพิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์กร ก็คือ การพิจารณาตามงานแต่ละงาน ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์กรได้เป็นอย่างดีก็จะถือว่ามีความค่า นำไปสู่การได้รับรางวัล รางวัลที่ชัดเจนที่สุดก็คือ เงิน บางคนต้องการเงินเท่ากับการยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการยกย่อง เกิดเป็นความพึงพอใจ ส่วนการลงโทษแม้ว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปรับปรุงในที่สุดก็ตาม แต่ผลที่ต้องการคงอยู่ไม่นาน ทั้งนี้การลงโทษก่อให้เกิดผลทางลบระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรมก็คือการให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็มีแนวโน้มที่จะพยายามทำงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น

1.4 ความมั่นคงกับความเสี่ยง (Accuracy VS. risk) สิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่สร้างภาวะไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอนเหมือนถูกคุกคามและต่อเนื่องไปจนถึงความกลัว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงปลอดภัยในด้านต่างๆ จึงไม่อยากจะเปลี่ยนแปลง บุคลากรในองค์กรจะพะวงกับปัญหาความมั่นคงของตน

1.5 ความเปิดเผยกับการปกปิด (openness VS. defensiveness) เป็นลักษณะที่สำคัญของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์กรเปิดเผยเรื่องขององค์กรที่เหมาะสม ในกระบวนการเปิดเผยนั้นยังผู้นำมีการเปิดเผยข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์กรว่ามีความคิดหรือปฏิบัติไปแล้วมากขึ้นเท่าใด ขอบเขตของส่วนเปิดเผยก็จะขยายกว้างเข้าไป สิ่งที่น่าสนใจก็คือ มีทั้งการป้อนกลับ การเปิดเผยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.6 บรรยากาศ และวัฒนธรรมในองค์กร (Organizational Climate) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะเกิดผลกระทบที่มาจากทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมนอกองค์กร (Environmental Characteristics) หมายถึงพลังภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กร มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป และสภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในด้าน การเมืองและกฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรมสังคมและด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ และด้าน ความเป็นสากล

2.2 สภาพแวดล้อมภายในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหรือหลังจาก ภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า คู่แข่งทางการเมือง การ พัฒนาเทคนิค เป็นต้น

สภาพแวดล้อมนอกองค์กรนั้นแยกออกเป็น 3 มิติ ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ ง่าย ซับซ้อน มั่นคง เคลื่อนไหว และไม่แน่นอน ได้แก่ 1) มิติของความไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน หมายถึง ปัจจัยภายนอก ซึ่งองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับนั้นมีจำนวนน้อยและค่อนข้างเหมือนกัน 2) มิติของความมั่นคงเคลื่อนไหวภายในสภาพแวดล้อมเดียวกันนั้นบางส่วนขององค์กรที่ ในขณะที่ส่วน อื่นเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3) มิติของความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมเป็นผลมาจากสภาวะ 3 ประการ ด้วยกัน คือ (3.1) การขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในสภาพแวดล้อม ซึ่งสัมพันธ์กับสภาวะการตัดสินใจ ขององค์กร (3.2) การขาดความสามารถในการคาดคะเนความน่าจะเป็นไปได้ (3.3) การขาดข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าแห่งการสูญเสีย อันเกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ลักษณะ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) จะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการทำนายหรือ คาดคะเนสภาพแวดล้อมนั้นมีมากน้อยเพียงใด 2) ความถูกต้องของการรับรู้สภาพแวดล้อมดังกล่าว 3) ความมีเหตุผลของการกระทำขององค์กร ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารภายใน องค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียนที่จะทำให้เกิดผลดีผลเสียนั้นมี ปัจจัยย่อยๆ ได้แก่ ทุนหรืองบประมาณ ทรัพยากรบุคคล กฎหมายและระเบียบต่างๆ และการ สนับสนุนของชุมชน องค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถูกกำหนดโดยปัจจัยภายนอก ผู้บริหารจึง จำเป็นต้องทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอก และปฏิบัติให้เข้าได้กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กรจะมีความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของสภาพการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ และ การเมือง ครอบคลุมอยู่

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะปัจจัยย่อยๆ ใน สถานศึกษา ได้แก่ ทุนหรืองบประมาณ ทรัพยากรบุคคล กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง ชุมชนที่มีความสัมพันธ์และ ร่วมมือกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ ความเป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก และจะส่ง ผลดี ผลเสียแก่สถานศึกษา ย่อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิผลขององค์กร

2.1.4.3 ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics)

Steers (1977, p. 113) มีความเห็นว่า ลักษณะของบุคคลในองค์กรจะทำให้ องค์กรเจริญเติบโต อยู่รอด ซึ่งองค์กรคาดหวังจากตัวบุคคลว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง อิทธิพลต่อการจัดการในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว และได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลขององค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการสรรหาและธำรงไว้ซึ่งทรัพยากร

2. ความสามารถในการทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานตามบทบาท งานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดย Steers ได้เสนอปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละ คน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์กร การสร้างผลผลิตของโรงเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมาย มีหลักการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนไว้ 2 ประการ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถ (Abilities) ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจ ของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร

2.2 ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ (Role Clarity and Acceptance) คือ ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับ มอบหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า ความชัดเจนของบทบาท และข้อกำหนดเฉพาะอย่างของงาน มีความ สัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของงานเพิ่มขึ้น ทั้งยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนั้นจะ เห็นได้ว่า ตัวแปรที่จะสร้างปัญหาของความพยายามในการทำงาน คือ ความไม่ชัดเจนต่อบทบาท (Role Ambiguity) และความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) ซึ่งการปฏิบัติงานตามบทบาทของ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้ บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามบทบาทที่กำหนดและต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ งานหรือกิจกรรมนั้น จึงจะบรรลุเป้าหมาย เมื่อโรงเรียนมีข้อกำหนดชัดเจนและบุคลากรยอมรับข้อกำหนดของบทบาท เหล่านั้น บุคลากรมีความเต็มใจที่ทุ่มเทพลังงานเพื่อกิจกรรมและเป้าหมาย

3. การจูงใจ (Motivation) องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละ บุคคลในโรงเรียน คือ การจูงใจ ซึ่งพบว่าบรรยากาศสามารถกระตุ้นแรงจูงใจที่ต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจที่ใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่ได้ผล คือ การให้บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน การสร้างบรรยากาศต่อการทำงานเอื้อต่อ การบรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้น

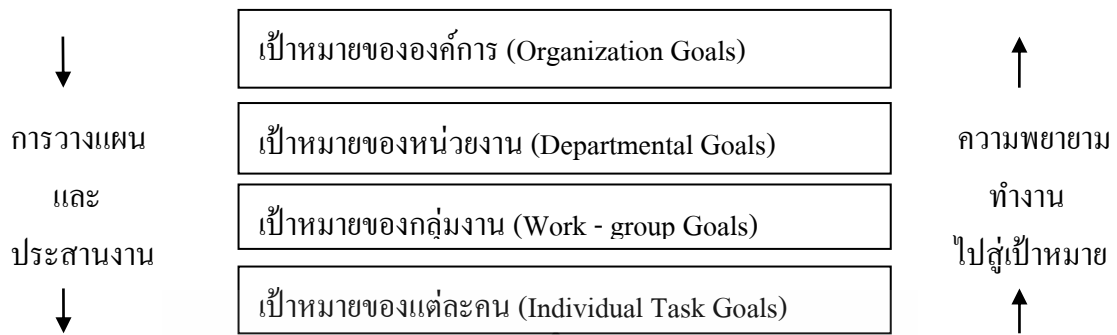
สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากรนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรักและผูกพันต่อ โรงเรียน ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเสียสละ

ได้ทำงานตามที่ตนเองมีความถนัดและมีความสนใจ สามารถสร้างผลผลิตให้มีคุณภาพมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับจนเกิดเป็นความน่าเชื่อถือในการ รับผิดชอบงานในโรงเรียน

2.1.4.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies and Practices)

Steers (1977, p. 140) กล่าวว่า ลักษณะของนโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ซึ่ง Steers ได้กล่าวถึง ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ว่าประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและ ใช้ทรัพยากร การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ (Strategic Goal Setting) ซึ่งเป้าหมายที่ กำหนดไว้นั้นจะต้องเป็นสิ่งที่บุคคลทั้งหมดจะต้องรับรู้ร่วมกัน เป้าหมายจึงควรเป็นสิ่งที่สนองความ ต้องการของบุคคล หรือทำให้บุคคลได้รับความพอใจในการบริหารงาน ซึ่งถือเป็นกิจกรรมของกลุ่มที่ ร่วมมือร่วมใจในการกระทำที่มีเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จ งานชิ้นแรกของผู้บริหารจึงต้องทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และองค์กรจะทำให้เป้าหมายที่กำหนดประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสามารถกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน เพราะหากไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภท ซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว การกำหนดเป้าหมายในองค์กรควรประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ เริ่มแรกในระดับทั้งองค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่เรียกว่า การวิเคราะห์ทางเป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้เกิดวัตถุประสงค์ที่จำเพาะเจาะจงและจับต้องได้มาใช้ประโยชน์ในการจัดสรรทรัพยากรต่อไป ขั้นตอนต่อไปคือ การแปรเป้าหมายระดับองค์กรนี้ไปสู่หน่วยย่อยขององค์กรในแนวดิ่ง จนถึงระดับผู้ปฏิบัติแต่ละคน ดังรายละเอียดในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร (Steers, 1977, p. 140)

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Resource Acquisition and Utilization) หลังจากที่มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่า เป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์กรจะเป็นไปในทิศทางใด ควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การประสานระบบและประสานงาน (System Integration and Coordination) 2) บทบาทของนโยบาย (Role of Policy) 3) ระบบควบคุมองค์กร (Organization Control System) ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องระมัดระวังการใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมาย มิใช่เป็นเครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล หากจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการควบคุม ผู้บริหารก็จะต้องพยายามแสวงหาเทคนิคและดูแลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สืบต่อประสิทธิผลขององค์กร

3. การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Organizational Adaptation and Innovation) ซึ่งการบริหารซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ความเจริญด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการบางอย่างจึงเกิดขึ้นและเลิกใช้อย่างง่ายดาย การไม่หยุดนิ่งอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ มีผลให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา เพื่อหาสิ่งต่างๆ มาสนองความต้องการของตนให้ได้มากที่สุดและดีที่สุด

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Performance Environment) คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อความพยายามในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น โดยตั้งอยู่บนฐานคติที่ว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรบุคคลจึงควรเป็นไปอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ 1) ระบบการเลือกสรรและบรรจุบุคลากร 2) การฝึกอบรมและพัฒนา 3) การจัด

งาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล และองค์การที่มีคุณภาพจะต้องจัดสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เพิ่มพูนความรู้ ใช้คนให้เหมาะกับงาน และมีการบำรุงขวัญด้วยความยุติธรรม

5. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Process) เป็นกระบวนการที่นับว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการติดต่อสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ การประสานงานและควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ โดยการติดต่อสื่อสารแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน เช่น การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษรในทางราชการ ซึ่งมีลักษณะ คือ 1) เป็นการนำนโยบายการตัดสินใจหรือข้อแนะนำผ่านตามสายการบังคับบัญชา 2) เป็นการนำข้อเสนอแนะหรือสนองตอบกลับมายังผู้บริหาร และ 3) เป็นการแจ้งนโยบายทั่วองค์การ

5.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) เป็นการติดต่อกันด้วยความคุ้นเคย เป็นการส่วนตัว อาจเป็นลักษณะบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มบุคคล

6. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจของผู้บริหาร (Leadership and Decision Making) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้กลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ ภาวะผู้นำจึงต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งจะต้องทำอย่างพินิจพิเคราะห์ที่ที่สุด การตัดสินใจของผู้บริหารมีแนวทางให้เลือกปฏิบัติเพื่อทำให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยสามารถตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว และการตัดสินใจแบบความร่วมมือของกลุ่ม ประสิทธิภาพในการตัดสินใจที่ดีต้องเกิดจากการวางตัวเป็นกลาง โดยใช้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตัดสินใจตามระดับความรับผิดชอบของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญ

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึงแนวทาง แผนงานการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ โดยอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ต้องใช้กลยุทธ์ ความรู้ความสามารถในการบริหาร มีทักษะการตัดสินใจและการปรับตัว คิดริเริ่มสิ่งใหม่ได้ดี บริหารงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ สามารถสร้างบรรยากาศให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี รู้จักเลือกใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารในการส่งข่าวสารข้อมูลที่มีความแน่นอน

ชัดเจน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการรวบรวมเอกสารสรุปได้ว่า ปัจจัยบริหารตามแนวคิดของ Steers (1977, pp. 59-140) ประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) 3) ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies and Practices) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งสิ้น

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (School Effectiveness)

ประสิทธิผล (Effectiveness) ในความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 53) ได้บัญญัติความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่ง รัชชชัย ยวงคำ (2552, น. 72) กล่าวถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ก็เพื่อให้ทราบว่าการที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นเครื่องตัดสินว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่

2.2.1 ความหมายประสิทธิผลสถานศึกษา

ธนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 62) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน การใช้ทรัพยากรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และการดำเนินงานที่ราบรื่น ทุกคนในโรงเรียนมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, น. 15) กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effectiveness) อาจมีการใช้คำที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) โรงเรียนสมบูรณ์แบบ/โรงเรียนในฝัน (Lab School) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) หรือโรงเรียนดี (Good School / Smart School) เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นคำที่มีความหมายเชิงบวกที่แสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรือเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงพัฒนาจนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้าน เป็นที่พึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ศิริลักษณ์ สมักรวงษ์ (2551, น. 41) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดเพราะประสิทธิผลจะมุ่งหรือเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย (goal)

เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551, น. 44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ ผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co - Operation and Development - OECD, 2544, น. 155-160) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการได้มา และใช้ทรัพยากรที่มีและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และสมาชิกในโรงเรียนมีความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

รัชชชัย ยวงคำ (2552, น. 73) สรุปว่า ประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึง ผลสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงใดเพียงหนึ่ง แต่หมายถึง ความสำเร็จที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ อาทิเช่น ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบนั่นเอง

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, น. 25) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจากความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

Hoy & Miskel (1991, p. 373) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่นักการศึกษา มักจะกล่าวถึงอยู่บ่อยๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน

Scheerens (1989, p. 3) บอกความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน ว่าหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการที่จะได้รับผลิตผลตามที่ต้องการ

Hoy & Ferguson (1985, p. 131) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมี

ประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอกองค์การ และสามารถ
ทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีความพึงพอใจ

Sergiovanni (1991, p. 76) กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามี 2 ความหมาย
สำหรับความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา
และความหมายในเชิงเทคนิค ซึ่งประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง วงจรของการศึกษา โดย
ประสิทธิภาพจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในด้านทักษะพื้นฐาน ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียน รวมถึงมิติด้านการจัดการ การสอน และภาวะผู้นำ

Hoy & Miskel (2001, pp. 289–300) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
ว่าหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียน
ให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้
บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการ
บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด จนสามารถ
ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2.2.2 เกณฑ์การวัดและวิธีประเมินประสิทธิผล

สมหมาย นาควิเชียร (2548, น. 23) กล่าวถึงแนวทางการประเมินประสิทธิผล 3 แนวทาง
ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการพิจารณาว่า
องค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จและความสามารถ
ในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่า องค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมี
ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน แข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถของ
องค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi of Effectiveness) เป็นการ
วัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์การและ
พยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

จันทรานี สงวนนาม (2545, น. 112-113) กล่าวว่า เกณฑ์ที่จะตัดสินว่าองค์การใดประสบความสำเร็จมีหลายรูปแบบ ทั้งเกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม ดังนี้

1. เกณฑ์เดี่ยวที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การ (Single – Criterion)

1.1 การมีผลกำไรสูง (Profit Maximization) การมีผลกำไรสูง เป็นเกณฑ์เดี่ยวที่นิยมนำมาใช้ตัดสินความสำเร็จขององค์การแต่เดิมตราจนปัจจุบันนี้ ด้วยความคิดที่ว่า การลงทุนที่ก่อให้เกิดความสำเร็จน่าจะมีผลสะท้อนให้เห็นจากผลกำไรที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักเศรษฐศาสตร์ทั่วไป วิธีการก็คือ เป็นการเปรียบเทียบจากรายได้ทั้งหมดกับต้นทุนที่ลงไป เพื่อดูความแตกต่างว่ามีผลกำไรสูงกว่ามากน้อยเพียงใด

1.2 ความพอใจ (Satisfy) นักทฤษฎีองค์การต่างก็พยายามมุ่งหาทางเลือกในการประเมินความสำเร็จขององค์การ มีการโต้แย้งต่อแนวความคิดของการใช้เกณฑ์การมีผลกำไรสูง เป็นตัววัดความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ เฮอร์เบิร์ต ไชมอน ที่มีแนวความคิดว่า โดยทั่วไปหน่วยงานไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ต่างก็มุ่งหวังที่จะได้รับผลกำไรในระดับที่คงที่แน่นอน ซึ่งอาจจะไม่ใช่ในระดับที่สูงที่สุดก็ได้ โดยได้รับผลกำไรจากการตลาดในสภาพที่มั่นคงแน่นอน และมีผลกำไรที่ถึงแม้จะไม่สูงนัก แต่ก็อยู่ในระดับที่องค์การพอใจ ก็น่าจะเพียงพอแล้ว

1.3 เกณฑ์เดี่ยวอื่นๆ (Other Single – Criterion) เกณฑ์เดี่ยวอื่นๆ ที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การยังมีอีกมาก ตามที่ John Campbell ได้รวบรวมไว้ มีทั้งสิ้น 19 ปัจจัยที่นำมาใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์การ จะกล่าวเฉพาะปัจจัยที่นิยมนำมาใช้กันมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม (Overall Performance) ซึ่งจะวัดและจัดอันดับโดยพนักงานหรือที่ปรึกษาขององค์การ 2) ผลผลิตขององค์การ (Productivity) เป็นการวัดที่มีรูปแบบที่เป็นผลผลิต (Output) ซึ่งเกิดจากข้อมูลการปฏิบัติจริง (Actual) 3) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Employee Satisfaction) ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ร่วมงานทุกคน 4) ผลกำไร หรือสิ่งที่ได้รับกลับคืน (Profit or Rate of Return) ซึ่งดูได้จากข้อมูลทางบัญชีและการเงิน และ 5) การลาออก (Withdrawal) ซึ่งสามารถดูข้อมูลได้จากการสมัครเข้า การลาออก ตลอดจนการขาดงานของพนักงาน

2. เกณฑ์รวมที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การ (Multiple Criteria) เกณฑ์เดี่ยวที่จะนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์การค่อนข้างเป็นดัชนีกว้างๆ ที่มักนิยมนำมาใช้กัน ในความเป็นจริงผู้บริหารองค์การชอบที่จะกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้หลายข้อ จึงมักจะจัดอันดับของความสำเร็จขององค์การโดยใช้เกณฑ์เดี่ยวหลายๆ เกณฑ์รวมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น เกณฑ์ความสำเร็จขององค์การที่รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน (Organizational Efficiency) การมีผลผลิตสูง (High Productivity) การมีผลกำไรสูง (Profit Maximization) รวมทั้งเกณฑ์ความเจริญเติบโต

ขององค์กร (Organizational Growth) ซึ่งทุกเกณฑ์ต่างก็จำเป็นและมีความสำคัญที่จะวัดความสำเร็จขององค์กรได้ ตามข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาของ George England

Steers (1975, p. 546) ได้สำรวจเกณฑ์รวมหลายรูปแบบ แบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การแบ่งตามวิธีการได้มาของเกณฑ์ประเมิน ซึ่งอาจจะได้ด้วยการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ หรืออาจได้มาด้วยการค้นคว้าจากหลายแหล่งแล้วผสมผสานเป็นรูปแบบการประเมิน

2. การแบ่งตามวิธีการนำเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งมีรูปแบบของเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรได้ทุกองค์กร และอาจใช้ได้เฉพาะบางประเภทขององค์กรเท่านั้น

3. แบ่งตามวิธีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินองค์กร ซึ่งเป็นการกำหนดเกณฑ์ในรูปแบบของการพรรณนา สรุปผลการวิเคราะห์องค์กรที่ประสบผลสำเร็จมาเสนอจากสภาพที่เป็นความจริง และรูปแบบของการกำหนดที่กำหนดสถานะที่จำเป็นเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผล อาจได้แนวคิดมาจากทฤษฎีค่านิยมของตนเอง หรือ ได้พิสูจน์ทดลองแล้วจึงกำหนดเป็นเกณฑ์ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร

4. การแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งเป็นที่นิยมในการประเมินองค์กรต่างๆ โดยทั่วไป รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาก็นิยมใช้ด้วยเช่นกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 การวัดประสิทธิผลองค์กรหรือสถานศึกษาแบบเกณฑ์เดียว (Single Criterion Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะเริ่มต้น ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดประสิทธิผลแบบเกณฑ์เดียว โดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดเพียงเกณฑ์เดียวเท่านั้น ซึ่งแนวความคิดของ Steers (1977, p. 546) ได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความสามารถในการผลิต (Productivity) กำไรสุทธิ (Net Profit) ความสำเร็จในการกิจ (Mission Accomplishment) ความเติบโตและความมั่นคงขององค์กร การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กร (Organizational Success)

4.2 การวัดประสิทธิผลองค์กรหรือสถานศึกษาโดยใช้พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลองค์กรในระยะหลังนี้ จะเป็นการวัดประสิทธิผลโดยอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์ หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์ เพราะองค์กรมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ อีกหลายประการ การวิเคราะห์ประเมินองค์กรจึงพัฒนามาเป็นลักษณะรูปแบบที่ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์และมีสมมติฐานที่บ่งบอกได้ว่า เป็นเกณฑ์ในการประเมินองค์กร ครอบคลุมและถูกต้อง

ตามประเภทองค์กร นอกจากนี้ Steers (1977, p. 33) ยังมีความเห็นว่า การใช้เกณฑ์เดียวในการประเมินนั้นเป็นการยากที่จะยอมรับในเกณฑ์นั้นๆ ได้ และไม่ครอบคลุมเพียงพอในการประเมิน เนื่องจากองค์กรมีจุดประสงค์หลายประการและมีความคิดเห็นส่วนตัว ไม่เป็นกลาง สอดคล้องกับ Dessler (1986, p. 67) ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้พหุเกณฑ์ว่า เป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และ Campbell (1977, p. 36) ก็มีแนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์กรควรใช้หลายเกณฑ์ เนื่องจากการใช้เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรแบบเกณฑ์เดียว จะเกิดปัญหาในการยอมรับในความครอบคลุม และเพียงพอต่อการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์หลายประการ การประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์เดียวจึงเป็นไปได้ยาก เพราะจะไม่สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้

Cheng (1996, pp. 82-84) ได้เสนอโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้ปรับปรุงจากโมเดลของ Cameron ไว้ 8 โมเดล ดังนี้

1. โมเดลที่ 1 คือ เป้าหมาย (Goal Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ และเป็นที่ยอมรับเพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายต่างๆ
2. โมเดลที่ 2 คือ ทรัพยากร – ปัจจัยป้อน (Resources – Input Model) นิยามประสิทธิผลโรงเรียน ว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถจัดหาทรัพยากร หรือสามารถได้ปัจจัยป้อนตามเป้าหมาย
3. โมเดลที่ 3 คือ กระบวนการ (Process Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานภายในราบรื่น ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. โมเดลที่ 4 คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือ โรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร
5. โมเดลที่ 5 คือ การดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimacy Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลการดำเนินงานดี คือ โรงเรียนที่สามารถแข่งขันในการดำเนินงานในทุกวิถีทางที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ผิดหลักการ
6. โมเดลที่ 6 คือ การเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้

7. โมเดลที่ 7 คือ การเรียนรู้ของโรงเรียน (Organizational Learning Model) นิยาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

8. โมเดลที่ 8 คือ การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) นิยาม ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สามารถวัดได้โดยใช้เกณฑ์หรือวิธีการประเมินที่หลากหลาย เกณฑ์การประเมินอาจใช้ได้ทั้งเกณฑ์เดี่ยวและเกณฑ์รวม ซึ่งสามารถเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมอาจประเมินเฉพาะกลุ่มบุคคลต่อบุคคล โดยวิธีแยกประเมิน หรือใช้วิธีประเมินที่ใช้กับคนหลายๆ คน พร้อมๆ กัน โดยการเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีวิธีการประเมินอื่นๆ ให้เลือกใช้ เช่น การทดสอบผลงานและประเมินผลงานรอบด้าน ซึ่งในส่วนของโมเดลหรือรูปแบบการประเมินนั้น มีแนวทางการประเมินประสิทธิภาพในหลายด้าน ทั้งด้านเป้าหมาย ระบบทรัพยากร และการใช้เกณฑ์ ซึ่งอาจใช้ได้ทั้งเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพแบบเกณฑ์เดี่ยวหรือการใช้พหุเกณฑ์ เพื่อวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพสถานศึกษา มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

Campbell (1977, pp. 108-111) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การตัวแปรที่เป็นเกณฑ์รวมที่ใช้วัด ได้แก่ 1) ความมั่นคง 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ และ 4) ความสำเร็จ

Mott (1972 as cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Gibson & Mahoney (1988, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและอยู่รอด

Holt & Hind (1994, pp. 21-22) ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยจำแนกองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ โดยแต่ละกลุ่มจะมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

การมีค่านิยมและมีความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับและการมีสิ่งจูงใจ พฤติกรรมในด้านบวกของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง และ 3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร ความคาดหวังในความสำเร็จสูง และการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Parsons (1960 as cited in Hoy & Miskel, 1991) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 4) การสร้างไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นจูงใจ

Sergiovanni (1991, p. 76) ได้เสนอแนวคิดไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตให้บรรลุเป้าหมาย 2) ผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะพื้นฐานของนักเรียน 3) มิติด้านการจัดการ 4) มิติด้านการสอน และ 5) ภาวะผู้นำ

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co – Operation and Development – OECD, 2544, น. 6-8) กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิผล (Effective) ในงานวิจัยเรื่อง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน ที่พบว่า มีความแตกต่างกันจริงในแง่ของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์อื่นๆ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของผลลัพธ์ว่า มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบกับบรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรม หรือจริยธรรมที่หลากหลาย และวัฒนธรรมของโรงเรียนจะคล้อยตามการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการกระทำร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน แม้ว่าสิ่งนี้ไม่ใช่งานที่ง่าย แต่มีหลักฐานยืนยันว่าครูและโรงเรียน มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ปัจจุบันได้ งานวิจัยเป็นสิ่งยืนยันถึงอิทธิพลของโรงเรียนและหน่วยงานภายในโรงเรียนที่มีต่อวิชาชีพของครู สาเหตุที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาพบว่า เกิดจากโรงเรียนที่มีครูคุณภาพสูงมีลักษณะ 8 ประการ คือวิสัยทัศน์และคุณค่า ระบบการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพในโรงเรียน ความเป็นผู้นำ การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร ความสัมพันธ์กับชุมชน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

Bass (1985, pp. 157-173) ได้เสนอแนวคิดว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การแบบเก่าที่ใช้กันอยู่คือ ผลผลิตหรือกำไรไม่กว้างมากพอที่จะใช้วัดความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลขององค์การ ควรสะท้อนให้เห็นคุณค่าขององค์การที่มีต่อสมาชิกแต่ละคน และคุณค่าของสมาชิกแต่ละคนรวมทั้งองค์การที่มีต่อสังคม ดังนั้น ตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผล ควรพิจารณาจาก

1. ระดับของผลผลิต กำไร การรักษาสภาพตนเองขององค์กร
2. ระดับคุณค่าขององค์กรที่มีต่อสมาชิกขององค์กร
3. ระดับคุณค่าขององค์กรและสมาชิกขององค์กรที่มีต่อสังคม

2.2.4 แนวคิดประสิทธิผลของ OECD

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดประสิทธิผลสถานศึกษาขององค์กร เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2544, น. 155-160) ซึ่งมีแนวทางการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ครอบคลุมกว่าการใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยแบ่งประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร และ 4) การประกันคุณภาพโรงเรียน และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

2.2.4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Goal Accomplishment)

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 68) ได้สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพของนักเรียนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยสามารถประเมินได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูในกระบวนการบริหาร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

วิชชัย ศุภดิษฐ์ (2556, น. 7) สรุปความหมายผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ หรือความสำเร็จของนักศึกษาที่ได้จากการเรียนการสอน ซึ่งวัดผลความสำเร็จหรือระดับความรู้ความสามารถของนักศึกษา ว่ามีความรู้มากน้อยจากผลของคะแนนสอบในแต่ละวิชา และประเมินผลออกมาในรูปของเกรดเฉลี่ยสะสม

จามจรี คำเมือง และคณะ (2554, น. 205) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคล อันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตรวจสอบระดับความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผล (Level of Accomplishment) ของบุคคล

สุพัตรา วงศ์ษา (2549, น. 39) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคล อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือคือ มวลประสบการณ์ทั้งปวง ที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอนให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถทาง

สมองของบุคคลว่า เรียนรู้แล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใด เช่น มีพฤติกรรมด้านความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่ามากน้อยอยู่ในระดับใด นั่นคือ การวัดผลสัมฤทธิ์เป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัยนั่นเอง

ปฐมา อาแวร์ (2553, น. 7) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่จะพยายามเข้าถึงความรู้ ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามมาก ทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา แสดงออกในรูปคะแนน หรือเกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทั่วไป หรืออาจจะประมวลความหมายของผลสัมฤทธิ์ในการเรียนได้ว่า คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งอาจวัดได้จากการทดสอบระหว่างหรือหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้วยการทดสอบหรือวิธีการอื่นๆ นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะบอกคุณภาพของผู้เรียนแล้วยังแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตร คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและผู้บริหารอีกด้วย

Steers (1991, p. 304) ได้อธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD, 2544, น. 142-145) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด

Good (1973, p. 7) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ว่า หมายถึง ความสำเร็จ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่างๆ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูผู้สอน หรือผู้รับผิดชอบในการสอน หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน

Mehren (1976, p. 73 อ้างถึงใน ธวัชชัย ศุกฤษฐ์, 2556, น. 6) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะและสมรรถภาพของสมองด้านต่างๆ ของผู้เรียนต่อการเรียนแต่ละวิชา ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนการสอน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี สามารถทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมองด้านต่างๆ เกิดเป็นความความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของ

แต่ละบุคคล โดยสามารถวัดผลของความสำเร็จ หรือระดับความรู้ความสามารถที่ได้จากผลของคะแนนสอบ

ประเภทและรูปแบบของการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุพรรณิศา วงศ์ษา (2549, น. 42) กล่าวว่า รูปแบบของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่นิยมใช้มี 3 รูปแบบ คือ

1. แบบปฏิบัติ เป็นการทดสอบที่ให้ผู้สอบได้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยการกระทำหรือลงมือปฏิบัติจริงๆ เช่น การทดสอบทางดนตรี ช่างกล พลศึกษา เป็นต้น

2. แบบปากเปล่า เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคล ใช้ได้ผลดี ถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อยเพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียดเพราะสามารถโต้ตอบกันได้

3. แบบเขียนตอบ เป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการสอบแบบปากเปล่าเนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีเวลาจำกัด แบ่งได้อีก 2 แบบ คือ

3.1 แบบความเรียง เป็นการสอบที่ให้ผู้สอบได้รวบรวมเรียบเรียงคำพูดของตนเอง แสดงทัศนคติ และความรู้สึก ความคิดได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อที่กำหนดให้ เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสียเพราะการให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยได้ยาก

3.2 แบบจำกัดคำตอบ เป็นข้อสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้ อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้ยังแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบถูกผิด แบบเติมคำ แบบจับคู่ และแบบเลือกตอบ

สรุปได้ว่า ประเภทของแบบทดสอบมี 2 ประเภท คือ การทดสอบแบบอิงกลุ่ม และการทดสอบแบบอิงเกณฑ์ ส่วนรูปแบบของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่นิยมใช้มี 3 รูปแบบ คือ แบบปฏิบัติ แบบปากเปล่า และแบบเขียนตอบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ประภัสสร วงษ์ศรี (2541 อ้างถึงใน ธวัชชัย สุภคิษฐ์, 2556, น. 8) กล่าวถึง องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย

1. ผู้สอน ควรมีการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจให้มาก เป็นประสบการณ์ทางการเรียนการสอน ความรู้ของครูผู้สอน การถ่ายทอดความรู้ของคุณภาพการสอน อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีคุณธรรม และมีความยุติธรรม การจูงใจและการกระตุ้นเสริมแรงผู้เรียน ให้ความช่วยเหลือและสามารถแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ บรรยากาศในการสอนและสิ่งแวดล้อม

2. ผู้เรียน ได้แก่ พันธุกรรม เซาว์ปัญญา ความถนัด ความสนใจ อารมณ์ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว การศึกษาของบิดา มารดา การปรับตัว แรงจูงใจ หลักสูตร หรือวิชาที่เรียน วัฒนธรรม ทักษะคิดต่อสถาบันและผู้สอน บรรยากาศในการเรียนและสิ่งแวดล้อม

มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540, น. 12) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี 2 องค์ประกอบใหญ่ คือ องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา กับองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา แสดงออกในรูปของคะแนน หรือเกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการวัดหรือการทดสอบทั่วไป โดยองค์ประกอบทางด้านสติปัญญานั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและยังเป็นการวัดความสามารถด้านการคิดของบุคคล อันเป็นผลมาจากการสะสมของประสบการณ์ต่างๆ ได้แก่ สมรรถภาพทางสมอง ความคิดสร้างสรรค์ ความถนัดทางการเรียน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ แรงจูงใจในการเรียน การปรับตัวในสังคม สภาพครอบครัว ทักษะคิดต่อวิชา

Bloom (1976, p. 175) กล่าวถึงองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านความรู้และความคิด (Cognitive Entry Behaviors) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความถนัด และพื้นฐานของผู้เรียนที่มีมาก่อน

2. คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective Entry Characteristics) หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียน อยากรู้สิ่งใหม่ ได้แก่ ความสนใจในวิชาเรียน เจตคติต่อเนื้อหาวิชา ระบบการเรียนและสถาบัน การยอมรับความสามารถของตนเอง เป็นต้น

3. คุณภาพทางการเรียนการสอน (Quality of Instruction) หมายถึง การเรียนการสอน หรือประสิทธิผลที่ผู้เรียนจะได้รับผลสำเร็จในการเรียน ได้แก่ การได้รับคำแนะนำการปฏิบัติ และแรงเสริมของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน เป็นต้น

วิมาพร มาพบสุข (2542, น. 323-327) กล่าวถึง องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยมนุษย์มีการเรียนรู้ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ เช่น 1) ตัวผู้เรียน 2) บทเรียนหรือลักษณะของงาน 3) วิธีการเรียนการสอน 4) ความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ และ 5) องค์ประกอบสำคัญจากสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของมนุษย์ ทั้งด้านตัวผู้สอน ผู้เรียน และด้านหลักสูตร ทั้งนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละบุคคลจะดีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาปฏิบัติ สติปัญญา และความสามารถทางสมอง

คุณลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อุทุมพร จามรมาน (2544, น. 44) กล่าวว่า คุณลักษณะของหลักการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการพยายามที่จะทำการวัดให้ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ และวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ดังนั้น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงต้องมุ่งที่การทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับต่างๆ ของการจัดการศึกษา ตลอดจนการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จามจุรี จำเมือง และคณะ (2554, น. 205) อธิบายว่า คุณลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้ในการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลนั้นสามารถวัดได้ 2 แบบ ตามจุดมุ่งหมายและลักษณะรายวิชาที่สอน คือ

1. การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถในการปฏิบัติ หรือทักษะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในรูปการกระทำจริงออกมาเป็นผลงาน เช่น สารศิลป์ศึกษา พลศึกษา การประดิษฐ์ เป็นต้น การวัดแบบนี้จึงต้องวัดโดยใช้ข้อสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test)

2. การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (Content) อันเป็นประสบการณ์จากการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hoy & Kottkamp (1991, p. 69) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2 ประการ คือ

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการกุศโลบาย ยุทธวิธี หรือวิธีการในการปรับตัวและการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้หลักการวัดผลให้ได้ผลตรงตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เนื้อหาสาระ และวิธีการที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน จึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในรูปการกระทำจริง โดยสามารถตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการวัดความสามารถของบุคคล

จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Goal Accomplishment) สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การประเมินผล ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น กระบวนการที่ได้การใช้แบบทดสอบ และกระบวนการที่ได้จากเกรดเฉลี่ย ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่น่าเชื่อถือต้องประเมินผลหลายด้าน ดังนั้น ในสถานศึกษาจึงนิยมใช้การประเมินผลที่ได้จากเกรดเฉลี่ยในการตัดสินผลการเรียน และสามารถให้ระดับผลการเรียน หรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นระบบตัวเลข ระบบตัวอักษร ระบบร้อยละ หรือระบบที่ใช้คำสำคัญสะท้อนมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการจบการเรียนในแต่ละระดับชั้น

2.2.4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)

ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหาร

บุญโรม งามมูล (2551, น. 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อดำเนินงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธวัชชัย ขวงคำ (2552, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจ เต็มใจ ร่วมมือร่วมใจกันที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทิพวรรณ โอบคลั่ง (2549, น. 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามและอำนวยความสะดวกให้ร่วมใจกับตนดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของผู้ตาม

จริยา บุญมา (2554, น. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของตนเองหรือองค์กร

ชนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 46) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือ ลักษณะความสัมพันธ์รูปหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเรียกว่าผู้นำสามารถที่จะชักจูงผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ตามให้ร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่ผู้นำต้องการได้

อุดม พินธุรัถย์ (2553, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความตระหนักและมองเห็น

ความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์กรได้ เพื่อชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามเป้าหมาย

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2559, น. 34) ให้ความหมายว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของงานให้บรรลุผล

ฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553, น. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจของตน หรือการดลบันดาลใจกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายสำคัญ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

พิรพรรณ ทองปั้น (2552, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ศิลปะหรือความสามารถ อิทธิพลหรือแรงจูงใจและวิธีการให้ผู้อื่นทำตาม เพื่อที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย

Jacobs & Jaques (1990, pp. 50-52) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการให้จุดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Davis (1988, p. 491) ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่มีศิลปะในการบอก ชี้แนะ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ผู้นำที่สามารถชักจูงผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นผู้ตามให้ร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ผู้นำต้องการ

Steers (1991, pp. 110-113) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้กลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ

Hersey & Blanchard (1993, p. 86) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ระหว่างสถานการณ์หนึ่ง ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนไป ความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการการใช้อิทธิพลต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย

Barnard (1983, p. 60) กล่าวว่า ความสำเร็จของหน่วยงานใดๆ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ กับประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ ซึ่งวัดได้จากประสิทธิภาพของงานกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

Richards (1983, p. 110) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความหมายของบุคคลที่ชักจูง และกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติ ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา (Organization for Economic Co-Operation and Development : OECD, 2544, น. 150-153) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้นทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายของโรงเรียนเป็นจุดหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม ที่ได้มาจากการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ส่วนบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือ ผู้ตาม ผู้นำจึงมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติหรือดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานขององค์การ มีความใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในกลุ่ม ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวและทำงานให้สำเร็จตามต้องการ สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดีในการประสานงาน ควบคุม ประเมินผล และตัดสินใจ สร้างด้วยความเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจ เพื่อให้กลุ่มเกิดพฤติกรรมและทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมในการทำงาน ที่มุ่งความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ตน ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของงานให้บรรลุผล

คุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Stogdill (1974, p. 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ซึ่งผู้นำเชิงคุณลักษณะมักจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น มีความตื่นตัวต่อความต้องการของบุคคลอื่น ความเข้าใจงาน ความคิดริเริ่ม ความพากเพียรที่จะแก้ไขปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง คุณลักษณะของผู้นำที่อยู่บนพื้นฐาน 6 ประเภท

1. คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรงมีร่างกายเป็นสง่า เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง น้ำหนัก
2. มีพื้นฐานทางสังคมทางสังคม เช่น เป็นผู้มีการศึกษา สถานภาพทางสังคมดี และมีความคล่องตัว มีสติปัญญา มีความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและสถานภาพของความเป็นผู้นำ ซึ่งให้เห็นว่า ผู้นำจะมีดุลยพินิจ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่า
3. สติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี

4. บุคลิกภาพ เป็นผู้มีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. คุณลักษณะทางงาน ผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบสูง ผู้นำจะเป็นคนที่มีแรงจูงใจสูง และต้องการความสำเร็จ

6. คุณลักษณะทางสังคม คือ เป็นผู้มีการศึกษาและสถานภาพทางสังคมดี ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้มีส่วนร่วมกระตือรือร้นในกิจกรรมที่มีความหลากหลายในสังคม รวมถึงเป็นผู้ที่มีความสามารถร่วมมือกับคนอื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ

Napier (1966, pp. 136-151) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. Leadership – as trait ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะทางพันธุกรรม เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. Leadership – as position ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นได้เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน การทำงานในตำแหน่งใดย่อมมีลักษณะการเป็นผู้นำ อันเนื่องจากการดำรงตำแหน่งนั้นตามมา

3. Leadership – as situation ความเป็นผู้นำได้มาเนื่องจากสถานการณ์ทำให้เกิดขึ้น บางสถานการณ์ต้องการคนที่มีคุณสมบัติแบบหนึ่ง หากผู้ใดมีคุณสมบัติเช่นนั้นพร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำได้

4. Leadership – as functional roles of members พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดความต้องการผู้นำแบบนั้นๆ ขึ้นมา ฉะนั้น การที่จะมีผู้นำแบบใดจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มว่าเป็นไปในลักษณะใดด้วย

Likert and others as cited in Yukl, 1989, p. 81) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task - Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้ง เทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ทำทายเป็นไปให้ได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship - Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น

และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพ และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่างๆ อย่างไม่ให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) Likert ได้เสนอว่า การนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงาน โดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้งหน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงานควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผล ให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ

Hoy & Miskel (1991, p. 269) ได้สรุปสาระของการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ไว้ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุน และเพิ่มความภาคภูมิใจและเกียรติยศของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

2. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพชอบที่จะนิเทศการปฏิบัติงานของลูกน้องโดยกลุ่มมากกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามลำพัง รวมทั้งการตัดสินใจด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

3. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ค่อนข้างสูงกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นจะมีลักษณะที่คล้ายกันในเรื่องความสัมพันธ์ของกลุ่ม คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำซึ่งมักจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น มีความตื่นตัวต่อความต้องการของบุคคลอื่น ความเข้าใจงาน ความคิดริเริ่ม ความพากเพียรที่จะแก้ไขปัญหามีคุณธรรม กล่าวหาญ มีแรงจูงใจสูง เชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการความสำเร็จของงาน รวมถึงมีความรับผิดชอบสูง

2.2.4.3 การพัฒนาและการเสี่ยสละของบุคลากร (Personal Development)

ความหมายของการพัฒนาและเสี่ยสละของบุคลากร

ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2551, น. 72) กล่าวถึงการพัฒนาและเสี่ยสละของบุคลากร โดยได้สรุปว่า การที่บุคลากรต้องเป็นผู้เสี่ยสละ อุทิศเวลา ทูมเทงานกับนักเรียน ปฏิบัติตน

เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครู มุ่งมั่นสร้างสรรค์
ในชุมชน แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็น
ระบบ จึงเป็นปูชนียบุคคลที่โลกต้องบูชา ต้องปักใจแน่วแน่ในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวัง
ผลตอบแทน จึงจะเรียกได้อย่างภาคภูมิใจว่า “ครูคือผู้เสียสละ”

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for
Economic Co-Operation and Development .OECD, 2544, น. 150-153) ให้ความหมายว่า บุคลากรมี
การดำรงชีพอยู่ในความพอดี มีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ มีความเสียสละและ
อุทิศตนในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาและเสียสละของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการ
ปฏิบัติ งานอย่างเต็มกำลังของบุคลากร อุทิศเวลา และเสียสละต่อหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน มี
ความเมตตากรุณาต่อนักเรียน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้และจัดการเรียนการสอนที่
หลากหลายเพื่อประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

คุณลักษณะของการพัฒนาและการเสียสละของบุคลากร

คำมร หลอดแพง (2557, น. 118) กล่าวถึงคุณลักษณะของการพัฒนาและการ
เสียสละของบุคลากร ตามจุดเน้นของแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2557 โดย
ได้สรุปสาระสำคัญของการกำหนดจุดเน้นการดำเนินการของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานไว้ในส่วนที่ 2 คือ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาและ
เสียสละของบุคลากรไว้ โดยแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) ได้แก่ 1) สามารถพัฒนาการ
จัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก 2) มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถ
จัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 3) สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษา
ของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา และ 4) มีทักษะด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีขวัญและกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and
Rewarding System) ได้แก่ 1) มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ 2) มีขวัญ

กำลังใจ ได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ และ 3) มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพ การสอนอย่างมืออาชีพเป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics) ได้แก่ 1) มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม และ 3) มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 2) ได้กำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริหารด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ธนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 74) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของครูจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) บุคลิกภาพดี เช่น รูปร่าง ท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พูดจาไพเราะ มีลักษณะเป็นผู้นำ 2) คุณสมบัติส่วนตัวที่ดี เช่น สติปัญญาดี เจตนิยพลาด เชื่อมมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และมีสุขภาพอนามัยดี 3) สอนดีและปกครองดี เช่น อธิบายได้รวบรัดชัดเจน สนุก ปกครองให้นักเรียนได้อยู่ในระเบียบวินัยตลอดเวลา 4) ประพฤติดี เช่น เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำสิ่งที่ดีสุจริตทั้งกายวาจา 5) มีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง เช่น มีความซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม และมานะอดทน และ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือ มีอัธยาศัยไมตรีกับบุคคลทุกเพศทุกวัย ทุกภูมิชั้น

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของการพัฒนาและการเสียสละของบุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นแบบอย่างที่ดีได้ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ โดยประพฤติปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่มาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ อุทิศเวลาในการทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความจริงใจ เสมอภาค ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4.4 การประกันคุณภาพในโรงเรียน (Quality Assurance School)

ความหมายของการประกันคุณภาพในสถานศึกษา

ธนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 75-76) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่จำเป็นต้องดำเนินงาน เพื่อประกันว่าคุณภาพของการศึกษาได้รับการรักษาไว้และส่งเสริมเพิ่มพูน การประกันคุณภาพการศึกษาจึงรวมถึงกิจกรรม หรือแนว

ปฏิบัติใดๆ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบ และแผนงานที่วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

พรทิพย์ รักบุรี (2550 อ้างถึงใน คาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์, 2553, น. 278) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง กิจกรรม หรือกระบวนการการบริหารจัดการการทำงานของบุคคลทุกคนในองค์กร หรือในสถานศึกษาที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม และประเมินผล ช่วยพัฒนาปรับปรุงสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

สมชาย พึ่งอ้อม (2553, น. 4) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษา โดยอาศัยหลักการและวิธีการจัดการคุณภาพ (Quality Management) เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษาทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามมาตรฐานการศึกษา ตรงตามความต้องการของชุมชน

คาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ (2553, น. 28) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการของการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อหวังว่าจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของสังคม ประเทศชาติ และผู้รับบริการ ซึ่ง กระบวนการจะนำไปสู่เป้าหมายนั้นต้องได้รับความร่วมมือกับทุกคนทุกฝ่ายในองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น

Oakland (1993, pp. 15-17) อธิบายว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีระบบการวางแผน การจัดการคุณภาพที่จัดดำเนินงานทั้งการพัฒนาระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การปรับปรุงคุณภาพงานทำให้เกิดความมั่นใจได้ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคว่า กระบวนการเหล่านี้มีคุณภาพทุกขั้นตอน

Hoffman & Julius (1995, pp. 8-9) อธิบายว่า การประกันคุณภาพเป็นกิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจในคุณภาพสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ที่มีกระบวนการวางแผนคุณภาพเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายคุณภาพที่ต้องการ มีการควบคุมคุณภาพ เพื่อตรวจสอบ บันทึก และประเมินคุณภาพที่เป็นจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานในอดีตทั้งมาตรฐานเปรียบเทียบคุณภาพจากองค์กรคู่แข่งหรือมาตรฐานที่สังคมยอมรับ

Stephen & Morgan (1994, pp. 45-46) อธิบายว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกิจกรรมการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และวิธีปฏิบัติให้เกิดคุณภาพที่เหมาะสมจากหน่วยงานหรือสถาบันรับรองคุณภาพที่ตรวจสอบ ประเมินผลระบบมาตรฐานคุณภาพที่มีอยู่ตามแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐาน ระบบวิธีการควบคุมการดำเนินงาน และการบันทึกรายงานผลด้าน

คุณภาพซึ่งจะทำให้ผู้บริโภค หรือลูกค้า หรือผู้ใช้บริการมั่นใจได้ว่า ผลิตภัณฑ์หรือสินค้าหรือบริการที่ตนเองได้รับมาเกิดจากกระบวนการที่มีคุณภาพครบถ้วน ส่งผลถึงความมั่นใจในคุณภาพการใช้งานของผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการนั้นๆ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของ โรงเรียนให้มีจุดมุ่งหมายคุณภาพที่ต้องการ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และวิธีปฏิบัติให้เกิดคุณภาพที่เหมาะสม จากหน่วยงานหรือสถาบันรับรองคุณภาพที่ตรวจสอบ โดยการประเมินผล บันทึกลง และประเมินคุณภาพที่เป็นจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา

ความสำคัญของการประกันคุณภาพในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (2545, น. 1-4) ในมาตรา 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และในมาตรา 48 บัญญัติให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, น. 1-10) กล่าวถึงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพว่า โรงเรียนทุกแห่งจะต้องดำเนินการให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยต้องผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารงานตามปกติของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนจะต้องจัดให้มีกลไกในการประกันคุณภาพควบคู่กับกระบวนการบริหารคุณภาพ ระบบการประกันคุณภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญสามประการ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ส่วนกระบวนการบริหารคุณภาพของโรงเรียน มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง โดยการดำเนินงานทั้งสองส่วนนี้ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การควบคุมคุณภาพจะผสมผสานอยู่กับการวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

และมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ จะต้องผสมผสานอยู่กับการตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ขึ้นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานทุกขั้นตอนโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ขึ้นไปตามภารกิจปกติของโรงเรียน

สมชาย พึ่งอิม (2553, น. 7) กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีระบบที่มั่นคงในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และมีการรักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อมั่นยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาทุกองค์การ ซึ่งจะสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มีความเชื่อถือต่อโรงเรียนว่าสามารถดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

ตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่มาตรา 49 ระบุถึงการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ว่า “ให้มีสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา” ซึ่งสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553, น. 20) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในจะต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ในฐานะที่สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการเรียนการสอน จึงต้องสร้างหลักประกันให้น่าเชื่อถือได้ว่ามีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และจากความสัมพันธ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา ในมาตรา 48 และมาตรา 49 ที่กล่าวมานั้น สามารถแบ่งการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) การประกันคุณภาพภายใน และ 2) การประเมินคุณภาพภายนอก ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษาเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น หลักการสำคัญในการประกันคุณภาพ

การศึกษาภายในของสถานศึกษา คือ เพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้เป็นที่พึงพอใจแก่ชุมชนและสังคม และในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องทำให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ต้องมีการวางแผนพัฒนา และมีแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน ตรวจสอบและประเมินผลได้ จากนั้นนำข้อมูลมาศึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องทำให้เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้คุณภาพทางการศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การประกันคุณภาพภายนอก คือ การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ซึ่งการประเมินภายนอกนั้น เน้นการประเมินตามสภาพจริงของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการบริการต่างๆ ซึ่งจะต้องครอบคลุมการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประเมินภายนอกที่เกิดขึ้นจะต้องมีความต่อเนื่องมาจากการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ดำเนินการมาก่อนแล้ว และผลการประเมินจึงจะสามารถยืนยันและรับรองผลการบริหารจัดการศึกษาว่าได้มาตรฐานหรือไม่

สรุปได้ว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในกับระบบการประกันคุณภาพภายนอกมีความสัมพันธ์กันแม้จะแตกต่างกัน เนื่องจากการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จะต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาแล้วจัดทำรายงานประจำปี เสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นงานที่ทำอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นการตรวจสอบผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามมาตรฐานโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2554 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แบ่งมาตรฐานเป็น 5 ด้าน มี 15 มาตรฐาน ดังนี้

1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

(1.1) มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ รวมทั้งรู้จักดูแลตนเองให้มีความปลอดภัย

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ปกป้องตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษ และหลีกเลี่ยงภาวะที่
เสี่ยงต่อความรุนแรงของโรคภัยอุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่าง
เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้เกียรติผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 สร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านศิลปะ ดนตรี/
นาฏศิลป์ กีฬา / นันทนาการตามจินตนาการ

(1.2) มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 เอื้ออาทรผู้อื่น และกตัญญูกตเวที

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ยอมรับความคิด และวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(1.3) มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด
แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่างๆ รอบตัว

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้า
หาความรู้เพิ่มเติม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อการเรียนรู้
ระหว่างกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

(1.4) มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้าง
สรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูด หรือเขียนตามความคิดของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหา ด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 กำหนดเป้าหมาย ภาวการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผล ประกอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

(1.5) มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

(1.6) มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.4 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

2) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา

(2.1) มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบท และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 7.5 ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 7.6 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้ง ด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

ตัวบ่งชี้ที่ 7.7 ครูมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตน รับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.8 ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดี ของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 7.9 ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

(2.2) มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำและความคิดริเริ่มที่เน้นการ พัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผล การประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.3 ผู้บริหารสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ไว้ในแผนปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.4 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการ กระจายอำนาจ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.5 นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารการ จัด การศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 8.6 ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การ จัด การศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา

(2.3) มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองชุมชนปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำกับ ติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา
(2.4) มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2 จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.4 สนับสนุนให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 นิเทศภายใน กำกับ ติดตามตรวจสอบและนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.6 จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน

(2.5) มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 จัดโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.3 จัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและหรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

(2.6) มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ตัวบ่งชี้ที่ 12.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 12.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 12.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการพัฒนาการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 12.4 ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 12.5 นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 12.6 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

3) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

(3.1) มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษารวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

(4.1) มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นที่กำหนดขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 14.1 จัดโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 14.2 ผลการดำเนินงานส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นของสถานศึกษา

5) มาตรฐานด้านการส่งเสริม

(5.1) มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 15.1 จัดโครงการ กิจกรรมพิเศษตอบสนองนโยบายตามแนว
ปฏิรูปการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 15.2 ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพในโรงเรียนมี ทั้งการประกันคุณภาพภายในและการ
ประกันคุณภาพนอก ถึงแม้จะแตกต่างกันแต่ก็มีความสัมพันธ์ เนื่องจากการประกันเพื่อพัฒนา
คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น
5 ด้าน 15 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการ
ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน
2 ตัวบ่งชี้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้ และด้านการส่งเสริม
ประกอบด้วย 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพ
การศึกษานั้น ต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในก่อน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ประจำปีต่อหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น สำนักรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จะทำการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จากการรวบรวมเอกสาร สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแนวคิดขององค์การเพื่อ
ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co – Operation and Development -
OECD) มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายด้าน ทั้งด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้มีส่วนร่วม
ทางการศึกษา ซึ่งในสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์
รู้วิธีโน้มน้าว ชักจูงใจ ประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายจนประสบความสำเร็จ ความเสียสละของบุคลากรและครูผู้สอนมีส่วนสำคัญในการจัด
กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สามารถที่ส่งเสริมผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่
ดี นอกจากนี้ยังใช้การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินผลการบริหารจัดการเรียน
การสอนและผลการประเมินที่ได้จะสามารถปรากฏเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน

2.3 ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สภาพข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 ตั้งอยู่เลขที่ 92 หมู่ 5 ถนนปทุม
สัมพันธ์ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี และสืบเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ของ

ประเทศไทย ที่ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังกล่าวต้องยุบรวมกัน หน่วยงานดังกล่าว คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ และให้ทบวงมหาวิทยาลัยมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับระดับเขตพื้นที่การศึกษาได้หลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการศึกษากิ่งอำเภอ มาจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2553 ได้แบ่งเป็นเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาออกจากกัน สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานตามราชกิจจานุเบกษา (2553, น. 42) จำนวน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอสสามโคก และอำเภอลาดหลุมแก้ว

ที่ตั้งเดิมนั้น อยู่ที่อาคาร โรงเรียนปทุมวิไล ซึ่งใช้ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นเวลากว่า 10 ปี แต่ด้วยความคับแคบ และพื้นที่ไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานและการบริการสถานศึกษา นายกำจัด คงหนู ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้ประสานผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี ขอให้ราชพัสดุแปลงหมายเลขทะเบียนที่ ปท 210 ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี เนื้อที่ 2-0-92 ไร่ เพื่อใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างที่ทำการสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งในขณะนั้นที่ดินแปลงดังกล่าว กรมธนารักษ์ได้อนุญาตให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ใช้ประโยชน์อยู่ก่อนแล้ว เพื่อเตรียมไว้สำหรับรองรับการก่อสร้างบ้านพักผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี แต่เนื่องจากที่ดินแปลงดังกล่าวตั้งอยู่ติดกับถนนสายหลัก (สายปทุมธานีสามโคก) มีขูดยานพาหนะวิ่งผ่านสัญจรตลอดเวลา ทำให้เกิดเสียงรบกวนไม่เหมาะแก่การปลูกบ้านพักอาศัย ประกอบกับจังหวัดปทุมธานีได้ก่อสร้างอาคาร

ศาลากลางจังหวัดปทุมธานีเพิ่มเติมอีก 1 อาคาร เมื่ออาคารแล้วเสร็จจะมีส่วนราชการหน่วยงานเข้ามาใช้พื้นที่ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดปัญหาที่จอดรถไม่เพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้น จังหวัดปทุมธานีจึงขอเปลี่ยนแปลงใช้ประโยชน์ที่ดินราชพัสดุแปลงทะเบียนที่ราชพัสดุที่ ปท 210 ซึ่งตั้งอยู่ใกล้อาคารศาลากลาง เพื่อก่อสร้างลานและอาคารจอดรถยนต์ ในการขอใช้ที่ดินแปลงดังกล่าว จะต้องได้รับความยินยอมจากปลัดกระทรวงมหาดไทย ตามเงื่อนไขหนังสือกรมธนารักษ์ที่ กค 0407/ว121 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2537 เรื่องการขอใช้ที่ราชพัสดุ ข้อ 3

จังหวัดปทุมธานีได้ทำหนังสือไปยังกระทรวงมหาดไทย ตามที่ได้ขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน หมายเลขทะเบียนที่ ปท 210 ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จากเดิมเพื่อเตรียมไว้สำหรับรองรับการก่อสร้างบ้านพักผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี หลังใหม่ เป็นเพื่อก่อสร้างเป็นลานหรืออาคารจอดรถยนต์นั้น เนื่องจากสภาพที่ตั้งของที่ดินแปลงดังกล่าว หากมีการพัฒนาเป็นลานหรืออาคารจอดรถยนต์อาจไม่คุ้มค่ากับการลงทุนเพราะอยู่ห่างจากอาคารศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ประมาณ 300 เมตร มีอาคารพาณิชย์ สำนักงานของเอกชน ชุมชน และมีที่ดินเอกชนคันอยู่หลายแปลง ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ขอใช้พื้นที่ดังกล่าว เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารสำนักงานฯ จังหวัดปทุมธานีพิจารณาแล้ว เพื่อให้การใช้ที่ดินเกิดประโยชน์สูงสุด และป้องกันการรुकล้ำ จึงเห็นชอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ที่ดินแปลงดังกล่าวตามวัตถุประสงค์โดยมีเงื่อนไขให้หน่วยงานที่ขอใช้ต้องควบคุมดูแลไม่ให้บุคคลหรือองค์กรอื่นเข้ามารุกล้ำหรือใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แต่การให้ความยินยอมเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงมหาดไทย

ดังนั้น จังหวัดปทุมธานีโดย นายพันธ์เทพ ศรีวินิชย์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้รับมอบหมายจาก นายจรัสศักดิ์ สิงโตกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี ได้เสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยให้ความยินยอม เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2554 ปลัดกระทรวงมหาดไทย (นายพระนาย สุวรรณรัฐ) พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการบริหารจัดการที่ราชพัสดุที่อยู่ในครอบครองให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงยินยอมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้ที่ราชพัสดุดังกล่าวได้ตามที่ร้องขอ กรมธนารักษ์ได้พิจารณาอนุญาตให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขทะเบียนที่ ปท 210 ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เนื้อที่ 2-0-92 ไร่ ราคาประเมินกรมธนารักษ์อยู่ที่ 36 ล้านบาท เพื่อก่อสร้างที่ทำการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการดำเนินการก่อสร้างในระยะเวลา 2 ปี นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วเสร็จ ในเดือนตุลาคม 2557 และได้ย้ายที่ทำการจากอาคารโรงเรียนปทุมวิไล เลขที่ 92 หมู่ 5 ถนนปทุมสัมพันธ์ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ไปยังอาคารศูนย์บริการด้านการศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรม “อบจ.ปทุมธานี เฉลิมพระเกียรติ” เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานี-สามโคก ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ.2557

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และทุกส่วนภาคของสังคมมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง โดยปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นไทยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการปลูกฝังให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมความสำนึกในความเป็นไทยตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคน ทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี
- 2) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

- 1) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ นักเรียนทุกคน
- 2) เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับ ทั้งเด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการออกกลางคันและพัฒนารูปแบบการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่เยาวชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา

3) ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัยและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษา อย่างเต็มตามศักยภาพ

4) เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษาในสังกัด เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

5) สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แยกส่วนออกจากเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา และได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานตามราชกิจจานุเบกษา ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอสามโคก และอำเภอลาดหลุมแก้ว มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลัก ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแก่ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง ใช้พันธกิจในการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนทุกคน ปลุกฝังให้เป็นคนมีคุณธรรมความสำนึกในความ เป็นไทยตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพการศึกษาและกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ในการบริหารจัดการด้วยความเข้มแข็ง เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ กลยุทธ์ที่สำคัญคือ การปลุกฝัง คุณธรรมและยกระดับคุณภาพสถานศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ จึงเป็นหน่วยงานหลักใน การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวางและทั่วถึงพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยทุกส่วนภาคของสังคมมี ส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ภาวิณี เรืองศรี (2554, น. 108-110) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความชำนาญเฉพาะทาง ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และด้านการจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง 5) ปัจจัยการบริหารสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากตามลำดับ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง

วิรัตน์ จิตรโก (2551, น. 104-108) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญด้านคน โดยเน้นที่ตัวผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นปัจจัยด้านคนที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ส่วนในด้านครูผู้สอนมีความสำคัญที่สุดในด้านการนำยุทธศาสตร์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปสู่ความสำเร็จ และในด้านนักเรียนนั้น พบว่า ถ้านักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมแล้ว ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมศักดิ์ ทองเนียม (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านลักษณะของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

ศุวิทย์ เอี่ยมลออ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับมาตรฐานการเรียนการสอนกับตัวแปรอิสระในด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน 2) พบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์จากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านงานการเรียนการสอน ด้านงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านงานวัดและประเมินผล ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.808 ถึง 0.632

ปัญญา แจ่มกังวาล (2554, น. 92-93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในความพยายามที่จะปฏิบัติงาน รองมา ได้แก่ ยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อันดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เอาใจใส่และตรวจสอบข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานในภาพรวมและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็น

หลัก รองลงมา ได้แก่ มีการวางแผน การจัดโครงสร้างงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ได้ผลตามที่ต้องการตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการประสานงานและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับสูง

ทรงศักดิ์ สู่สุข (2551, น. 190) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารบางประการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีสภาพความเป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ลักษณะของบุคลากรใน โรงเรียน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 ด้านแรงจูงใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และเมื่อวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารบางประการใน โรงเรียนกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารใน โรงเรียนกับการดำเนินงานประกันคุณภาพใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภัสรา เทพสาตรา (2553, น. 94-96) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสังกัด โรงเรียนเทศบาล จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดระยองทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคคล

ธนิต เตือนแจ่มรัมย์ (2551, น. 148) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยลักษณะ

บุคลากรในองค์กร รองลงมาคือปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะขององค์กร และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ และปัจจัยย่อยในปัจจัยการบริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี การจัดหาและการใช้ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรุณี ดวงจำปา (2554, น. 130-132) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เรียงลำดับค่าระดับปัจจัยที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านสถานศึกษาและด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้คือ

(2.1) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ($r = .831$)

(2.2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ($r = .710$)

(2.3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ ($r = .674$)

(2.4) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (X_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ($r = .726$)

(2.5) ปัจจัยด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ (X_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ ($r = .658$)

(2.6) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางกับการจัดการความรู้ ($r = .700$)

(2.7) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_6) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการจัดการความรู้ ($r = .733$)

นิภา อุตรา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า

1) โรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 พบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเจริญเติบโตมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจ และด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะขององค์การ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ตามลำดับ โดยปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ และ ลักษณะขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพรรณ สุริโย และคณะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, น. 78) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกทั้ง 4 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ในทุกปัจจัย ได้แก่ ลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยรวม (Y_1) ระหว่าง .650 - .754 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุเมธ สาลำ (2547, น. 104-105) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านคุณภาพสถานศึกษาในทุกด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นริศ สวัสดิ์ (2550, น. 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศอยู่ในระดับมาก

เกษม อุณมณีรัตน์ (2550, น. 85-88) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การควบคุมงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติงานและการอบรม 4) การกำหนดเป้าหมาย 5) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 6) การตัดสินใจ ปัจจัยการบริหารที่อยู่ระดับปานกลาง คือ 1) แรงจูงใจ 2) การติดต่อสื่อสาร

พรสุดา พรหมกุล (2554, น. 97-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมโชค โพธิ์งาม (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 113-117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมทั้ง 14 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านบุคคลและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการสนับสนุนของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านภาระงานและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยมีด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับ 4.30 และด้านอำนาจและการเมืองในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุดเท่ากับ 4.05

2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่ามี 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 4.18 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ระดับ 4.02

3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 14 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนใน 5 อันดับแรก ได้แก่

(3.1) ด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ .87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(3.2) ด้านอำนาจและการเมืองในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(3.3) ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(3.4) ด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .82 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(3.5) ด้านภาระงานและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของ วิทยาลัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศินารต ศิริจันทพันธ์ (2552, น. 109-135) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ ของระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย ด้านปัจจัย การบริหาร พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านการจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านลักษณะของบุคลากร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารกับคุณภาพของระบบสารสนเทศในสถานศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

รัตนมา มลทลเพ็ชร (2551, น. 110-116) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นในระดับมากอันดับแรกได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุมงาน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยการบริหารทั้ง 8 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนา การประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marcel (1990, p. 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามพฤติกรรมของผู้บริหาร แบบประเมินโรงเรียน ประกอบด้วย ประเมินการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสารของครู การสื่อสารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูใหญ่ 34 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 113 คน และครู 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผลกระทบต่อภาระงานของโรงเรียนและครู

Herzog (1990, p. 82 อ้างถึงใน ธนศักดิ์ พรหมจันทร์, 2550, น. 81) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่

Daft (1992, p. 323) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างให้โรงเรียนบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยความสัมพันธ์ในโรงเรียนจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อมภายนอก การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมทางวัฒนธรรมกับความเชื่อ กลยุทธ์ของโรงเรียน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลได้

Guillemette (1992, p. 18) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ประกอบด้วย รูปแบบการทำงานอย่างเป็นทีม ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและผู้บริหารมีความร่วมมือสูง การรับรู้และการตอบสนองต่อการปรับตัวเข้าโรงเรียนสูง การรับรู้ต่อภารกิจหลักของโรงเรียนการมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี เหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร การคงอยู่ในงาน

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co – Operation and Development – OECD, 2544, น. 185-190) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันจริง

Ruhl (1986, p. 3216-A) ได้ศึกษา ปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผล 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล

Kijai (1987, p. 329-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณและความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

David & Peter (1988, pp. 24-29) ได้ศึกษาสังเคราะห์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบกับปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียนที่แสดงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Tory (1977 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล, 2554, น. 83) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาในเมื่อเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และในรัฐ 7 รัฐ ของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพคือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ดีในการเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือทางการบริหารจนเกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรมีลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นระบบด้วยโครงสร้างการ

บริหารงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน และมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากโครงสร้างภายในที่มีประสิทธิภาพ จึงช่วยให้ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งสภาพแวดล้อมภายในเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ประสานสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานภายนอกให้เห็นความสำคัญของการร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้การมีปัจจัยลักษณะของบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารและครู จึงต้องมีลักษณะที่ผูกพันต่อองค์กร รักสถานศึกษา ทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเท อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยการกำหนดนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ถือเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการผลักดันการจัดการศึกษาด้วยการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการสื่อสารและประสานงานที่ดี ควบคุมกลไกในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและเป็นผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพในสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องมีด้านการพัฒนาและเสียสละของบุคลากร ที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยการการพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารและจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จึงต้องมีด้านการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน เพื่อจัดระบบและใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ ให้สถานศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นหลักประกันในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยผลผลิตคือตัวนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่สถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารจึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา เนื่องจากระบบบริหารจัดการศึกษาที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพหุธานี เขต 1 จึงบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 141 คน จำนวนครู 1,553 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,694 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นผู้บริหารและครู ดังนี้ 1) ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ครู คือข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) และนำไปเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารจำนวน 45 คน และครูจำนวน 265 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สพป.ปทุมธานี เขต 1		ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
โรงเรียนในอำเภอ	จำนวน	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เมืองปทุมธานี	25	49	531	15	86
คลองหลวง	34	46	524	14	100
ลาดหลุมแก้ว	22	24	212	8	42
สามโคก	22	22	186	8	37
รวม	103	141	1,553	45	265
รวมทั้งสิ้น		1,694		310	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2557, น. 20-26)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาได้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้เป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 25 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับของ Likert (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5	หมายถึง	ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า
 (Rating Scales) 5 ระดับของ Likert (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดให้นักการตอบแบบสอบถาม
 ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่เกี่ยวกับ
 กับปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลสถานศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดส่วนประเมินค่า
 (Rating Scales) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการ
 สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุง
 เนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์
5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อ
 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิง
 เนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item
 Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้
ให้คะแนน +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณา นำแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนการทดลองใช้ (Try out) และเลือกเก็บรวบรวมข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ระดับ 0.50 ขึ้นไป

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง (ภาคผนวก ง) ค่า IOC ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.88 โดยในแต่ละข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ณ โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1970, p. 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99) ตอนที่ 2 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.822 และในตอนที่ 3 ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.831 โดยมีค่าสหสัมพันธ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.830

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวม ข้อมูล จากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีก ครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่ม ตัวอย่าง และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่จัดส่ง ไปยังโรงเรียน จำนวน 310 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้ วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีปัจจัยบริหารอยู่ในระดับใด แล้วนำผล การวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แปลความหมายรายข้อรายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำมาไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความความสัมพันธ์กัน

ทิศทางความสัมพันธ์ (r) พิจารณา ดังนี้คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบ หรือทิศทางตรงกันข้าม

3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน (Statistics)

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 310 คน จำนวนแบบสอบถาม 310 ฉบับ แบ่งเป็น ผู้บริหาร 45 คน และครู 265 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(r)	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_{tot}	แทน	ปัจจัยบริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านลักษณะของสถานศึกษา
X_2	แทน	ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
X_3	แทน	ด้านลักษณะของบุคลากร

X_4	แทน	ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y_2	แทน	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y_3	แทน	ด้านการพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร
Y_4	แทน	ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูและผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนแบบสอบถาม 310 ฉบับ เมื่อจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	73	23.5
	หญิง	237	76.5
	รวม	310	100
2. อายุ	26 - 30 ปี	23	7.4
	31 - 35 ปี	50	16.1
	36 - 40 ปี	63	20.3
	41 - 45 ปี	31	10.0
	46 - 50 ปี	45	14.5
	51 - 55 ปี	55	17.8
	56 ปีขึ้นไป	43	13.9
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	209	67.4
	ปริญญาโท	100	32.3

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ปริญญาเอก	1	0.3
	อื่นๆ	-	-

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	26	8.4
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	6.1
	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	68	21.9
	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	101	32.6
	ครู (ค.ศ.1)	54	18.4
	ครูผู้ช่วย	37	11.9
	ครูอัตราจ้าง	2	0.7
	อื่นๆ	-	-
	5. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	38
5 - 10 ปี		63	20.3
11 - 15 ปี		48	15.5
16 - 20 ปี		36	11.6
21 - 25 ปี		39	12.6
26 - 30 ปี		69	22.3
31 - 35 ปี		17	5.5
36 ปีขึ้นไป		-	-
	รวม	310	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.5) มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี (ร้อยละ 20.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 67.4)

มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา เป็นครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (ร้อยละ 32.6) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี (ร้อยละ 22.3)

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 310 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะของสถานศึกษา	4.26	0.57	มาก
2. ลักษณะสภาพแวดล้อม	4.21	0.51	มาก
3. ลักษณะของบุคลากร	4.26	0.71	มาก
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	4.31	0.65	มาก
รวม (X_{tot})	4.26	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21-4.31$) โดยเรียงลำดับด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) และด้านลักษณะของบุคลากร ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51)

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แยกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของสถานศึกษา (X_1)

ปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดระบบงาน สายงานและกำหนด กลุ่มงานไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม	4.28	0.57	มาก
2. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และ มอบหมายงาน ให้ครู/บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	4.20	0.56	มาก
3. สถานศึกษาติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา	4.34	0.61	มาก
4. สถานศึกษามีวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีเพียงพอในการให้บริการทางการศึกษา	4.28	0.57	มาก
5. สถานศึกษามีโครงการ/งบประมาณเพียงพอใน การดูแล ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	4.18	0.51	มาก
6. สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน สามารถติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.26	0.58	มาก
รวม	4.26	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่

สถานศึกษาติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา (\bar{X} = 4.3, S.D.= 0.61) รองลงมา มีระดับการปฏิบัติเท่ากัน ได้แก่ สถานศึกษามีวัสดุ สื่ออุปกรณ์ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเพียงพอในการให้บริการทางการศึกษากับสถานศึกษาจัดระบบงาน สายงานและกำหนดกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม (\bar{X} = 4.28, S.D.= 0.57) สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน สามารถติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.26, S.D.= 0.58) ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้ครู/บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 4.20, S.D.= 0.56) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีโครงการ/งบประมาณเพียงพอในการดูแล ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.18, S.D.= 0.51)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)

ปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ชุมชน/หน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.28	0.60	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.26	0.58	มาก
3. สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นรองรับการแสวงหาความรู้ของนักเรียนอย่างพอเพียง	4.18	0.58	มาก
4. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจในการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.18	0.58	มาก
5. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.07	0.33	มาก
6. สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ สาธารณูปโภค ในโรงเรียนให้เอื้อต่อ			

การเรียนรู้	4.11	0.42	มาก
7. สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอและมีห้องพิเศษ			
ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.45	0.44	มาก
รวม	4.21	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.1, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอและมีห้องพิเศษครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ชุมชน/หน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนในการกำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.60) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.58) ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีความไว้วางใจในการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.58) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นรองรับการแสวงหาความรู้ของนักเรียน อย่างพอเพียง (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.65) สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ สาธารณูปโภค ในโรงเรียนให้อื้อต่อการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.42) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.33)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)

ปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความผูกพันต่อสถานศึกษาและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.34	0.59	มาก
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา	4.32	0.62	มาก
3. สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.84	มาก
4. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร ตระหนักถึงภารกิจ			

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายความสำเร็จ	4.37	0.78	มาก
5. ครู/บุคลากรมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน	4.29	0.72	มาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของบุคลากร (X_3) (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะของบุคลากร (X_3)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. สถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จของงานมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป	4.29	0.72	มาก
รวม	4.26	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากรตระหนักถึงภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.78) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความผูกพันต่อสถานศึกษาและรู้สึกรักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{X}= 4.34$, S.D.= 0.59) ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา ($\bar{X}= 4.32$, S.D.= 0.62) โดยด้านที่มีระดับปฏิบัติเท่ากันได้แก่ ครู/บุคลากรมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน กับสถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จของงานมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป ($\bar{X}= 4.29$, S.D.= 0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพ อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}= 3.97$, S.D.= 0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)

ปัจจัยการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า	4.57	0.69	มากที่สุด

2. ผู้บริหารมีการปรับภาระงานของสถานศึกษาให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการ	4.31	0.68	มาก
--	------	------	-----

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X₄) (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X ₄)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับและปฏิบัติได้	4.21	0.59	มากที่สุด
4. มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษา ไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	4.31	0.68	มาก
5. ขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ ภายใน สถานศึกษา มีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ	4.21	0.59	มาก
6. ผู้บริหารกำกับ ติดตามงานให้เป็นไปตาม ขั้นตอน และเวลาที่กำหนด	4.26	0.66	มาก
รวม	4.31	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงหนึ่งด้านที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า (\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.69) และเมื่อเรียงลำดับตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับภาระงานของสถานศึกษาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการ กับมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.68) ผู้บริหารกำกับ ติดตามงานให้เป็นไปตามขั้นตอน และเวลาที่กำหนด (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.66) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากันอยู่สองด้าน ได้แก่ สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและ

ปฏิบัติได้ กับขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X}= 4.21$, S.D.= 0.59)

4.3 การวิเคราะห์ ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม (Y_{tot}) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y_{tot})	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.11	0.59	มาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.01	0.56	มาก
3. การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร	4.29	0.51	มาก
4. การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน	4.31	0.53	มาก
รวม	4.18	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.18$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน ($\bar{X}= 4.31$, S.D.= 0.53) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร ($\bar{X}= 4.29$, S.D.= 0.51) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}= 4.01$, S.D.= 0.56)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.9 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)

ประสิทธิภาพสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีผลงาน/รางวัลแสดงถึงความสามารถ ด้านวิชาการ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.16	0.64	มาก
2. นักเรียนมีค่าเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/N.T.) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่	3.97	0.56	มาก
3. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	4.14	0.65	มาก
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้ นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่ พึงประสงค์	4.09	0.60	มาก
5. สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.29	0.51	มาก
6. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถกำหนดภาพใน อนาคต และแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.01	0.56	มาก
7. ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	4.11	0.59	มาก
8. ครูผู้สอนใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใน การจัดการเรียนรู้	4.21	0.51	มาก
9. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการ เรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นตามหลักสูตร	4.01	0.56	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับ			

การพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่าง			
หลากหลาย ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง	4.02	0.66	มาก
รวม	4.11	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ครูผู้สอนใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.51) สถานศึกษากำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.65) ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.59) สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.60) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.66) และมีค่าเฉลี่ยจำนวนเท่ากันอยู่สองด้าน ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถกำหนดภาพในอนาคตและแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี กับสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.56) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีค่าเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET/N.T.) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่ (\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2)

ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(Y_2)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครู/บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ		3.80	0.61	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการให้ครู/บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย		4.15	0.40	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือปัญหาที่มีความซับซ้อน				

ได้เป็นอย่างดี 3.80 0.61 มาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y₂) (ต่อ)

ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(Y ₂)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารสามารถฝึกสอน เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ครู/บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.70	มาก
5. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ด้านการศึกษาให้แก่ครู/บุคลากร	3.91	0.70	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานด้านการเรียนรู้	3.95	0.42	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานแก่ครู/บุคลากรในสถานศึกษา	3.90	0.63	มาก
8. ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนปฏิบัติการสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.02	0.66	มาก
9. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจให้ครู/บุคลากร เข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	4.20	0.51	มาก
10. ผู้บริหารมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครู/บุคลากร ได้ปฏิบัติงานตรงตามที่สุด ความรู้ความสามารถ	4.12	0.41	มาก
11. สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง	4.29	0.51	มาก

รวม	4.01	0.56	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจให้ครู/บุคลากรเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.51) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการให้ครู/บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.40) ผู้บริหารมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครู/บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.41) ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนปฏิบัติการสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.66) ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ด้านการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.42) และมีค่าเฉลี่ยจำนวนเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารสามารถฝึกสอนเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ครู/บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม กับผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ และวิธีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ด้านการศึกษาแก่ครู/บุคลากร (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.70) ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานแก่ครู บุคลากรในสถานศึกษา (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า มีอยู่สองด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครู/บุคลากร ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และ ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่มีความซับซ้อนได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Y_3)

ประสิทธิภาพสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Y_3)			
1. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนจนเกินเวลาการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.38	0.52	มาก
2. ผู้บริหาร ครู/ บุคลากร อุทิศตนในการพัฒนา			

การศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.58	มาก
3. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ	4.27	0.54	

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Y_3) (ต่อ)

ประสิทธิภาพสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Y_3)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร พยายามทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค	4.29	0.51	มาก
5. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความรักเมตตาต่อศิษย์ ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ	4.42	0.41	มาก
6. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ	4.67	0.48	มากที่สุด
7. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.28	0.58	มาก
8. ผู้บริหาร ครู/บุคลากร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อะไรร่วมกัน	4.06	0.48	มาก
9. ครูมีความสามารถในการใช้เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ๆ ใช้จัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.08	0.58	มาก
10. ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	4.16	0.39	มาก
รวม	4.29	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29,

S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดอยู่หนึ่งด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากรเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 4.67, S.D.= 0.48) เมื่อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากรมีความรักเมตตาต่อศิษย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ (\bar{X} = 4.42, S.D.= 0.41) ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานจนเกินเวลาการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 4.38, S.D.= 0.52) ผู้บริหาร ครู/บุคลากร พยายามทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค (\bar{X} = 4.29, S.D.= 0.51) และมีค่าเฉลี่ยจำนวนเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กับผู้บริหาร ครู/บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.28, S.D.= 0.58) ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 4.27, S.D.= 0.54) ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร (\bar{X} = 4.16, S.D.= 0.39) ครูมีความสามารถในการใช้เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ๆ ใช้จัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.08, S.D.= 0.58) โดยค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร ครู/บุคลากร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน (\bar{X} = 4.06, S.D.= 0.48)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4)

ประสิทธิภาพสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษามีการกระจายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง	4.34	0.59	มาก
2. ครู/บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.53	มาก
3. สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับนำพึงพอใจ	4.26	0.48	มาก
4. นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.30	0.51	มาก
รวม	4.31	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง (\bar{X} = 4.34, S.D.= 0.59) ครู/บุคลากรปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.53) นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (\bar{X} = 4.30, S.D.= 0.51) โดยค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับน่าพึงพอใจ (\bar{X} = 4.26, S.D.= 0.48)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Person (Person's Product Moment Correlation Coefficient) ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.12 – 4.17

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหาร (X_{tot})	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y_{tot})					
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	การดำเนินงานของผู้บริหาร (Y_2)	การพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร (Y_3)	การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4)	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y_{tot})	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.91 **	0.41 **	0.44 **	0.38 **	0.72 **	สูง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.46 **	0.78 **	0.44 **	0.42 **	0.70 **	สูง

ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.47**	0.44**	0.92**	0.78**	0.87**	สูง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.38**	0.42**	0.75**	0.79**	0.84**	สูง
รวม	0.72**	0.70**	0.87**	0.84**	0.89**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร(X_{tot}) กับ ประสิทธิภาพสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.89^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = 0.38^{**} - 0.92^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2) การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (Y_3) และการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์มากที่สุด อยู่ในระดับสูง ($r = 0.92^{**}$) คือ ปัจจัยบริหาร ด้านลักษณะของสถานศึกษา (X_1) และลักษณะของบุคลากร (X_3) รองลงมา ($r = 0.78^{**}$) คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.38^{**}$) คือนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.13 – 4.18

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิภาพสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.92**	สูง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.46**	ปานกลาง
ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.47**	ปานกลาง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.38**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหาร	0.72**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y_1) ในระดับปานกลางถึงระดับสูง 4 ด้าน ($r=0.38^{**}-0.92^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในระดับปานกลาง มีเพียงหนึ่งด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.92^{**}$) คือ ลักษณะของสถานศึกษา (X_1) เมื่อจัดลำดับค่าความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางเป็นรายด้าน ได้แก่ ($r=0.47^{**}$) คือ ลักษณะของบุคลากร (X_3) รองลงมา ($r=0.46^{**}$) คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2) และมีค่าความสัมพันธ์น้อยสุด ($r=0.38^{**}$) คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2)

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.41 ^{**}	ปานกลาง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.78 ^{**}	สูง
ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.44 ^{**}	ปานกลาง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.42 ^{**}	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหาร	0.70 ^{**}	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.70^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Y_2) ในระดับปานกลางถึงระดับสูง 4 ด้าน ($r = 0.41^{**} - 0.78^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในระดับปานกลาง มีเพียงหนึ่งด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.78^{**}$) คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2) เมื่อจัดลำดับค่าความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางเป็นรายด้าน ได้แก่ ($r = 0.44^{**}$) คือ ลักษณะของบุคลากร (X_3) รองลงมา ($r = 0.42^{**}$) คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) โดยมีความสัมพันธ์น้อยสุด ($r = 0.41^{**}$) คือ ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร (Y_3)

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลสถานศึกษา	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.44 ^{**}	ปานกลาง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.44 ^{**}	ปานกลาง
ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.92 ^{**}	สูง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.75 ^{**}	สูง
ปัจจัยการบริหาร	0.87 ^{**}	สูง

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร (Y_3) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.87^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและเสถียรภาพของบุคลากร (Y_3) ในระดับปานกลางถึงระดับสูง 4 ด้าน ($r = 0.44^{**} - 0.92^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมีสองด้าน ($r = 0.92^{**}$) คือ ลักษณะของบุคลากร (X_3) รองลงมา ($r = 0.75^{**}$) คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) และที่มีความสัมพันธ์

กันน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนเท่ากับสองด้าน ($r = 0.44^{**}$) คือ ลักษณะของสถานศึกษา (X_1) และลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4)

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4)	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.38 ^{**}	ปานกลาง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.42 ^{**}	ปานกลาง
ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.78 ^{**}	สูง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.79 ^{**}	สูง
ปัจจัยการบริหาร	0.84 ^{**}	สูง

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.84^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y_4) ในระดับปานกลางถึงระดับสูง 4 ด้าน ($r = 0.38^{**} - 0.79^{**}$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.79^{**}$) คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) รองลงมา ($r = 0.38^{**} - 0.78^{**}$) คือ ลักษณะของบุคลากร (X_3) และเมื่อจัดลำดับค่าความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า มีอยู่สองด้าน ได้แก่ ($r = 0.42^{**}$) คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2) โดยความสัมพันธ์น้อยสุด ($r = 0.38^{**}$) คือ ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y_{tot})	
	Person Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)	0.72**	สูง
ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2)	0.70**	สูง
ลักษณะของบุคลากร (X_3)	0.84**	สูง
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4)	0.79**	สูง
ปัจจัยการบริหาร (X_{tot})	0.89**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.89^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ($r = 0.70^{**} - 0.84^{**}$) เรียงลำดับความสัมพันธ์ ได้แก่ ($r = 0.87^{**}$) คือ ลักษณะของบุคลากร (X_3) รองลงมา ($r = 0.84^{**}$) คือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X_4) และ ($r = 0.72^{**}$) คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (X_2) โดยความสัมพันธ์น้อยสุด ($r = 0.70^{**}$) คือ ลักษณะของสถานศึกษา (X_1)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 การอภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 โรงเรียน เทียบสัดส่วนจากตารางสำเร็จ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครู 265 คน รวมทั้งสิ้น 310 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert (Likert Scale) จำนวน 25 ข้อ มี 4 ด้าน 1) ลักษณะของสถานศึกษา 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคลากร 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert (Likert Scale) จำนวน 35 ข้อ มี 4 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การพัฒนาและเสถียรของบุคลากร 4) การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีจำนวน 35 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Person (Person's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ครูชำนาญการ ครู ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง และอื่นๆ จำนวน 310 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.5 มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 67.4 มีตำแหน่งหน้าที่ใน

สถานศึกษาเป็นครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 32.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 26 - 30 ปี ร้อยละ 22.3

5.2.2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26 – 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.65) คือ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ และที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม (\bar{X} = 4.21, S.D.= 0.51) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่มีการปฏิบัติในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.65) คือ 1) ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2) ด้านลักษณะของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.34, S.D.= 0.61) ที่มีระดับการปฏิบัติอยู่มากที่สุด คือ สถานศึกษาติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา 3) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.45, S.D.= 0.44) คือ สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอและมีห้องพิเศษครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ด้านลักษณะของบุคลากร ที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.37, S.D.= 0.78) คือ ผู้บริหาร ครู/บุคลากร ตระหนักถึงภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายความสำเร็จ 5) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.57, S.D.= 0.69) คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า

5.2.3 ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18 – 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.53) คือ การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และที่มีการปฏิบัติต่ำสุด (\bar{X} = 4.01, S.D.= 0.56) คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.53) ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.29, S.D.= 0.51) คือ สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.29, σ = 0.51) คือ สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง 4) ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร ที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด (\bar{X} = 4.67, S.D.= 0.48) คือ ผู้บริหาร ครู/บุคลากรเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ 5) ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก และมีเพียงหนึ่งด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.57,

S.D.= 0.69) ได้แก่ สถานศึกษามีการกระจายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.89^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.87^{**}$) คือ ปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของบุคลากร รองลงมา ($r=0.84^{**}$) คือ ปัจจัยการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=0.70^{**}$) คือ ปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา (1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.72^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้กับปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของสถานศึกษา (2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.70^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (3) ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.87^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพสถานศึกษาด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร กับปัจจัยการบริหารด้านลักษณะของบุคลากร (4) ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.84^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ประสิทธิภาพสถานศึกษาด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน กับปัจจัยการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.3.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานราชการ จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา จึงต้องตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งในด้านการจัดระบบ การจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งต้องยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความ

หลากหลายในการปฏิบัติ เมื่อมีการกระจายอำนาจจากเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่สถานศึกษา จึงทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคล่องตัวในการกำหนดนโยบายได้อย่างอิสระ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับโครงสร้างภายใน เมื่อกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิชอบแบบมีส่วนร่วม ยิ่งทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ ช่วยให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง เป็นผลให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับ เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, น. 80) ที่ให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่จะต้องมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อบอกหมายให้ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง ธนศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 117) กล่าวว่า การดำเนินงานในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น การกำหนดนโยบายแผนงานไว้อย่างชัดเจน และเน้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุด เพื่อที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจึงส่งเสริมให้มีการดำเนินงานในการสร้างคุณภาพของโรงเรียนและถือเป็นปัจจัยหลัก ด้วยเหตุนี้ปัจจัยการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญ ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานีรินทร์ เลิศพันธ์ (2552, น. 41-49) ที่กล่าวว่า การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ของแต่ละฝ่ายแต่ละงาน รวมทั้งการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร จะเพิ่มคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งในการมอบหมายงานจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แกผู้บังคับบัญชาการมอบหมายบางส่วนให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ เป็นการแบ่งเบาภาระงานของผู้บังคับบัญชา และในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มภาระผูกพันแก่ผู้บังคับบัญชาเป็นการกระจายอำนาจ การสร้างทีมงานเพิ่มปริมาณงานเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม ถือเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีและยังเป็นกฎการปฏิบัติ โดยที่ Fayol (1949 อ้างถึงใน ธานีรินทร์ เลิศพันธ์ (2552, น. 48) กล่าวว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนนั้นมีหลายข้อ ทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับบุคลากรแต่ละคน จะต้องรับรู้ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจน การมีสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรอีกอย่างหนึ่งก็คือ ต้องมีความชัดเจนของบทบาทและยอมรับในงานที่ถูมอบหมาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นการรับรู้ขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ และการเข้าใจในงานของคน ยอมรับการทำงานด้วยความเต็มใจ ย่อมช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

รวดเร็วและมีประสิทธิผล จากผลการวิจัยปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.3.1.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ด้านลักษณะของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างไว้ชัดเจนตามสายงานการบังคับบัญชา ทำให้ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ มีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีการแบ่งงานกันทำ มอบอำนาจการตัดสินใจ ร่วมวางระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ทั้งระบบงานเอกสารสารสนเทศ และระบบการติดตั้งสื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ส่งเสริมการเรียนการสอนได้อย่างทันสมัย ให้มีจำนวนเพียงพอแก่ความต้องการ ด้วยอัตราส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน และจากการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 ที่เป็นไปอย่างเพียงพอและทั่วถึง จึงถือเป็นถือเป็นการกิจหลักที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สถานศึกษามีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ สูสุข (2551, น. 23) มีความเห็นว่าคุณลักษณะขององค์การในโรงเรียนประกอบไปด้วย สายการบังคับบัญชาที่จัดเอาไว้อย่างละเอียด รัดกุม อาศัยแนวทางของหลักการแบ่งงานกันทำ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ จัดความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้งานวิจัยของ สมใจ หวังธรรมคุณ (2551, น. 38) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์การว่า เป็นการรวบรวมการทำงานของคนที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม หรือเป็นระบบการบริหารที่มีการออกแบบและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ สุจริต (2553, น. 92) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมุกดาหาร ตามทัศนะของนาย ออบต. ผอ.กองการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างมีระดับปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.79)

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษาติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าลักษณะสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย เลือกลงใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ เป็นผลดีในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล (2554, น. 83) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม

ศึกษา และพบว่า ปัจจัยภายนอกด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก เนื่องจากลักษณะที่สำคัญของสถานศึกษานั้น ต้องมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและทั่วถึงจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อผู้เรียนในการศึกษาผ่านสื่อการสอนที่ทันสมัย สามารถหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith & Tomlinson อ้างถึงใน บุญตา ชาญชานี, 2552, น. 59) ที่กล่าวว่า ปัจจัยทรัพยากรมีความสำคัญต่อการประสพผลสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้ ปัทมา ผ่องศิริ (2552, น. 30) ก็มีแนวคิดว่าเทคโนโลยีมีความจำเป็นและสำคัญในการนำมาใช้บริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุภารกิจและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา โดยที่ Steers (1977, pp. 59-66) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรด้านโครงสร้าง จึงเป็นเครื่องมือหรือวิธีการ (Mechanism) ซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพ โดยมีตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิตที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา มณฑลเพชร (2551, น. 110-116) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ที่ได้รับการรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยรวมและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุนี้ความสำคัญของลักษณะสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยี จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสมุห์บุญชู ชุตินิโย บุญวงศ์ (2550, น. 96) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากรในภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการด้านทรัพยากร มีส่วนร่วมในการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และโรงเรียนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ จิตรโก (2551, น. 102) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเรียนการสอนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่เอื้อในการพัฒนาโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เนื่องจากวัสดุอุปกรณ์ การสื่อสารโทรคมนาคมที่รวดเร็วจะถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนในยุคสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร และวิทยาการที่

เจริญก้าวหน้าหลากหลาย ครูจึงไม่ใช่แหล่งความรู้เพียงแห่งเดียวของนักเรียน เนื่องจากครูไม่สามารถจะถ่ายทอดความรู้และวิทยาการที่มีอยู่มากมายให้นักเรียนได้เช่นแต่กาลก่อน จึงเห็นได้ว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อระบบบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยผลการวิจัยของ ธนิต เตือนแจ่มรัมย์ (2555, น. 148) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษาปัจจัยย่อยในการบริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าตัวแปรการติดต่อสื่อสาร ($X_{4.4}$) เทคโนโลยี ($X_{1.3}$) การจัดหาและใช้ทรัพยากร ($X_{4.3}$) และสภาพแวดล้อมภายนอก ($X_{2.2}$) ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 113) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารด้านภาระงานและเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาจากรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.98) และรายการบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทางการศึกษาเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.87)

5.3.1.2 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นจำนวนมาก ช่วยให้มีลักษณะแวดล้อมภายนอกที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่วนลักษณะสภาพแวดล้อมภายในของทุกโรงเรียน ต้องดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัด การสร้างบรรยากาศภายในให้น่าอยู่เพียงพอ สะอาดปลอดภัย สวยงามจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้บรรยากาศที่ดีจะส่งผลถึงความรู้ที่ติด มีส่วนเสริมสร้างความคิด เกื้อหนุนให้ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระสมุห์บุญชู ชูดีปัญญา บุญวงศ์ (2550, น. 96) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้คณะครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน มีการส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงศักดิ์ สู่สุข (2551, น. 192) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงของปัจจัยทางการบริหารบางประการในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหาร ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 113) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมนำอยู่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.80) และรายการครูและผู้บริหารสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.96)

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอ ทั้งนี้เพราะความพอเพียงของอาคารสถานที่ มีความสำคัญต่อการเรียนที่แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ความต้องการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้มีความสามารถด้านวิชาการ ศึกษาวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ให้เกิดทักษะที่ดีและจำเป็นตามหลักสูตร จึงจำเป็นต้องมีห้องเรียนให้เพียงพอ และมีห้องปฏิบัติการพิเศษเพื่อใช้จัดกิจกรรมและส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัตน์ จิตรโก (2551, น. 115) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบ พบว่า มีปัจจัยเอื้อได้แก่ มีการวางแผนการใช้อาคารเรียนและอาคารประกอบอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับตารางสอนของครูแต่ละคน และด้านอาคารเรียนและอาคารประกอบมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ประจำอาคารอย่างเหมาะสมและเพียงพอสำหรับอาคารแต่ละประเภท

ส่วนด้านห้องปฏิบัติการและห้องกิจกรรมต่างๆ พบว่า เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3.1.3 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านลักษณะของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการสำรวจอัตรากำลังครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังจัดอัตรากำลังทดแทนในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง มีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบรรจุ แต่งตั้งอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้ครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยการบริหารที่สำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การจัดงานให้เข้ากับคนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงมีความสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่สถานศึกษา และมีอิทธิพลที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่ง เกสร หนูจันทิก (2549, น. 31) ให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารว่า ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านคน (Man) ปัจจัยด้านเงิน (Money) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) นั้น ปัจจัยด้าน คน (Man) หรือบุคลากร เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด นอกจากนี้ ทรงศักดิ์ สุ์สุข (2551, น. 198-199) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพความเป็นจริงของปัจจัยทางการบริหารบางประการในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานใน โรงเรียนและเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้งานทุกงานในโรงเรียนดำเนินไปด้วยดี และในองค์ประกอบทั้งหมดนั้นองค์ประกอบด้านลักษณะของบุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่มีระดับสภาพของปัจจัยมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นตัวจักรขับเคลื่อนให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ ในการบริหารนั้นถ้าบุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความพร้อมในการทำงาน จะส่งผลให้งานบริหารประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิต เตือนแจ่มรัมย์ (2551, น. 148) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยการบริหาร พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยลักษณะบุคคลในองค์การ

รองลงมา คือ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะขององค์การ และปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การตระหนักถึงเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานทุกงานผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการวางแผน ร่วมมือร่วมใจเสียสละร่วมทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายคือ ความสำเร็จของงานที่เป็นจุดหมายปลายทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p. 113) ที่กล่าวถึงหลักการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนว่า การปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละคน มีความสำคัญในการสร้างผลผลิตของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์การ ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวและความชัดเจนของบทบาท จากการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนิต เตือนแจ้งรัมย์ (2551, น. 148) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัย การเปรียบเทียบปัจจัยบริหารด้านความชำนาญเฉพาะทางและเทคโนโลยี กับด้านปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่สองด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านแรงจูงใจ ดังนั้น การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงจะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 113) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขัณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขัณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล จากรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานและร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.83) และรายการผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามลักษณะและปริมาณงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.80)

5.3.1.4 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีแผนงานที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p. 140) ที่กล่าวว่าลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความ

สำเร็จ การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ มีความสำคัญต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่ง ธานินทร์ เลิศพันธุ์ (2552, น. 48) กล่าวว่า การวางมาตรฐานการทำงานให้ชัดเจนจะช่วยให้ทราบเป้าหมายของการทำงาน การกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้ชัดเจนจะช่วยให้คณะครูทราบจุดมุ่งหมายของการทำงาน ทำให้สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ง่ายขึ้น เกิดความสนใจในการทำงาน มาตรฐานการทำงานนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้แสดงให้ปรากฏชัดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหรือเกิดความเกรงใจ ไม่ให้ทำผิดระเบียบวินัยที่ได้ตกลงกันไว้ สอดคล้องกับ เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551, น. 80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะไม่ว่าจะทำอะไรก็แล้วแต่จะต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ ชนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 114) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบต่างๆ (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.85) และรายการผู้บริหารมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ จนได้ผลดีต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.81) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษม อุณมณีรัตน์ (2556, น. 85-86) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการควบคุม กับด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านกำหนดเป้าหมาย ด้านการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล และด้านการตัดสินใจ

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดกรอบนโยบาย คือ การวางแผนทิศทางการดำเนินงานที่สำคัญ ที่จะใช้ในการประพฤติปฏิบัติ แผนงานที่ดีต้องมาจากความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งต้องอาศัยนโยบายการบริหารจากหน่วยงานต้นสังกัด ในการยกระดับคุณภาพ

การศึกษา ซึ่งการบริหารที่เน้นการวางแผนนั้นคือ การควบคุมและปรับปรุงเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และการหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาจึงต้องอาศัยการหลักการปฏิบัติ โดยกำหนดแนวนโยบายและแผนงาน ให้สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า จึงจะเป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ นโยบายจึงเป็นการวางแผนที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับ Steers (1976, pp. 18-20) ที่ได้สรุปขั้นตอนการบริหารที่สำคัญไว้ 5 ประการคือ 1) การวางแผนหรือโครงการ 2) การจัดเค้าโครงการบริหารโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ ให้ได้แน่นอน 3) การวินิจฉัยสั่งการ และมอบหมายงาน 4) การประสานงาน 5) การควบคุมและดูแลติดตามการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นดังนี้การกำหนดนโยบาย/แผนงานจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สุเมธ สาธิต (2547, น. 104) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านกระบวนการบริหาร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสมองและทรัพยากรที่มีอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการตรวจสอบ ประเมินผลการทำงานของโรงเรียนในสังกัดอย่างเป็นระบบ การดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ทำให้สามารถแก้ปัญหา และนำปัญหามาปรับปรุงแก้ไข กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้ทุกโรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา ซึ่ง ธวัชชัย ยวงคำ (2552, น. 73) มีแนวคิดว่าจะประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบนั่นเอง สอดคล้องกับ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-Operation and Development - OECD, 2544, น. 155-160) ซึ่งมีแนวคิดว่าจะประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

เท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และสมาชิกในโรงเรียนมีความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และ Sergiovanni (1991, p. 76) ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่า คือ ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ในเชิงเทคนิคประสิทธิผลของโรงเรียน คือ วงจรของการศึกษาโดยประสิทธิผลจะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในด้านทักษะพื้นฐาน ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมถึงมิติด้านการจัดการ การสอน และภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน เมื่อแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.12, S.D.= 0.83) และเมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพในโรงเรียน (\bar{X} = 4.13, S.D.= 0.84) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (\bar{X} = 4.14, S.D.= 0.86) โดยมีด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.18, S.D.= 0.88) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำที่สุด (\bar{X} = 4.02, S.D.= 0.84)

5.3.2.1 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (\bar{X} = 4.29, S.D.= 0.51) ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ การสร้างพฤติกรรมผู้เรียนให้มีวินัย คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนในสถานศึกษาเป็นคนดีของสังคม และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามหลักสูตร ในการประเมินผลการเรียนการสอนนั้นจึงต้องประเมินทั้งตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควบคู่กับประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นว่า ระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ ของนักเรียน และการเรียนการสอนในโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด (\bar{X} = 4.19, S.D.= 0.92) และในรายการท่านพอใจในการจัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนท่าน อยู่ในระดับใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด (\bar{X} = 4.11, S.D.= 0.82) สอดคล้องกับ กุลขริ พิภูลแกม (2551, น. 104) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่

ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.3.2.2 ประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากการแบ่งงานแต่ละหน้าที่ให้ครอบคลุมทั่วถึงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร คือ หลักการบริหารของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง การเลือกวิธีบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการได้ง่าย อย่างไรก็ตาม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นนิรนัยบุคคล ทุกโรงเรียนสามารถบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ฝ่าย มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ช่วยให้เกิดความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน แม้ในบางขณะสถานศึกษาหลายแห่งขาดผู้บริหาร แต่ครูและบุคลากรก็สามารถบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลสำเร็จได้ โดยอาศัยระบบโครงสร้างการบริหารงานที่มีอยู่ซึ่งช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำ ทำให้ครูและบุคลากรมีความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ซึ่งภาวะผู้นำนี้ ธวัชชัย ขวงคำ (2552, น. 30) ให้ความสำคัญว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจเต็มใจร่วมมือร่วมกันที่จะใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, น. 245-247) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาตัวแปรความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกตัวแปรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้บริหารเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ผู้บริหารจะต้องประสานงาน ควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน และขอความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกิจกรรมการบริหาร โรงเรียน และให้ครู/บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางความคิด สอดคล้องกับ ปิลาญ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 170) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำของตัวบ่งชี้รายชื่อในองค์ประกอบที่ 6 ด้านหลักในการปกครอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รัตนา มณฑลเพชร (2551, น. 111) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 2 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนางาน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครูในโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนของท่านให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมกับครูทุกคน และรายการผู้บริหารในโรงเรียนของท่านรู้จักแยะแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด

5.3.2.3 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารครู/บุคลากรเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรเป็นสำคัญ และในการปฏิบัติหน้าที่นั้นครูและบุคลากรต้องมีความเสถียรด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง รู้จักอุทิศเวลาและเสถียรต่อหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน โดย คำมร หลอดแพง (2557, น. 118) มีแนวคิดว่าการพัฒนาและการเสถียรของบุคลากรตามจุดเน้นของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2557 ไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก และให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยสามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

ในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา รวมถึงมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ กล่าวคือ มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ และมีขวัญกำลังใจได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ รวมถึงมีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพเป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม 3) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม กล่าวคือ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษาของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม รวมถึงมีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน นอกจากนี้ รัชศักดิ์ พรหมจันทร์ (2551, น. 72) ให้ความสำคัญว่า “ครูคือผู้เสียสละ” เนื่องจากการรู้จักเสียสละ อุทิศเวลา ทูมเทงานกับนักเรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตครู มุ่งมั่นสร้างสรรค์ในชุมชน แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนารายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ จึงเป็นปวงชนบุคคลที่โลกต้องบูชา ต้องปกป้องแนวแน่ในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของ ปิลาญ ปฎิพิมพาคม (2550, น. 216) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ความสามัคคีของบุคลากร 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 5) ความสามารถในการผลิต 6) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 7) ความสามารถในการปรับตัว และ 8) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลการศึกษา ปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยพิจารณาองค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรนำสิ่งที่อบรมมาพัฒนาโรงเรียน การประเมินและตรวจสอบการทำงานสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ วิเคราะห์งานเพื่อดำเนินงานให้สำเร็จ อำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี และสนับสนุนให้ความรู้ที่บุคลากรต้องการ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ เสียสละในการทำงาน ทูมเทการทำงาน และสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ รัชศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ประสิทธิผลของ

โรงเรียนเอกชนด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนรู้อะไร และรายการ ครูมีความรับผิดชอบอุทิศตนเพื่องาน มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด

5.3.2.4 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกระจายอำนาจ การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เนื่องจากการประกันคุณภาพ คือ การวางแผนระบบการบริหารงาน อันเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการด้านการศึกษา ดังนั้น การประกันคุณภาพจึงต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู/บุคลากร และชุมชนในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผ่านกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติต่างๆ โดยสามารถตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และเมื่อดำเนินการตามระบบและแผนที่วางไว้แล้วจะทำให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษาจะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนจึงเป็นการควบคุมและตรวจสอบโดยตัวเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่อง และนำข้อมูลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อส่งเสริมการศึกษาด้วยการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่ง รัตนา มณฑลเพชร (2551, น. 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และ 2 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา ลำดับสุดท้ายได้แก่ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในการสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นหลักประกันในการบริหารจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิลาญ ปฎิพิมพาคม (2550, น. 216) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนทั้ง 8 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านความสามารถในการผลิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ คือ ผลิदनักเรียนให้สามารถไปเรียนต่อสถาบันอื่นได้ และผลิตผลงานทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ระบบประกันคุณภาพใน

โรงเรียนยังสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ซึ่ง ปิลาญ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 216) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ด้านสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ มีความปลอดภัย สร้างความเหมาะสมกับการเรียนการสอน และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพในโรงเรียน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ และรายการ การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม (γ_{tot}) ระหว่าง 0.72 - 0.84 จึงมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานราชการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ประกอบกับผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้นำปัจจัยที่จำเป็นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, น. 81) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ผลการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนทุกปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของสถานศึกษา ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยรวม (γ_r) ระหว่าง .650 - .754 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชนะศักดิ์ พรหมจันทร์ (2550, น. 116-117) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี มีผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ความสัมพันธ์โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหาร 14 ปัจจัยนั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ (X_9) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ .856 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ด้านอำนาจและการเมืองในโรงเรียน (X_{12}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .8642 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ด้านภาวะผู้นำ (X_9) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .841 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ด้านการตัดสินใจ (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .815 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ด้านภาระงานและเทคโนโลยี (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .811 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เนื่องมาจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญยิ่งในการนำปัจจัยต่างๆ ที่มี และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ ช่วยให้ผู้เรียนมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานทำให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.4.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น สถานศึกษาควรใช้ปัจจัยการบริหารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นำข้อค้นพบไปปรับกลยุทธ์ วางแนวทางและหาวิธีการที่เหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งจะสามารถบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5.4.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถ มีหลักการบริหารที่ดี ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษา โดยมองถึงประโยชน์ส่วนรวมที่สถานศึกษาจะได้รับ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.4.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความ สัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การศึกษา ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านถ้ามีเพียงพอรวมถึงมีคุณภาพก็จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาประสบ ผลสำเร็จ เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาและนักเรียนเป็นสำคัญ

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้ง ต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลกทำให้หลักสูตรการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยน การศึกษาในปัจจุบันเป็นไปเพื่อส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและให้ความรู้ด้านทักษะการใช้ชีวิตในยุคแห่งการแข่งขันสูง การกำหนดนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างทิศทางการศึกษา ให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของ สังคมที่ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการกำหนดนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการศึกษาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

5.4.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ในการ วิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามแม้ภาวะผู้นำในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่การบริหารจัดการ การศึกษาก็มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากทุกโรงเรียนมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ทรัพยากร บุคคลทั้งครูและบุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามโครงสร้างการบริหารงานที่ถูกกำหนดไว้อย่าง เป็นระบบ ถึงแม้จะขาดแคลนผู้บริหาร แต่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกๆ คน แม้ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ แต่ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย

5.4.2.3 การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคลากรกับประสิทธิผลด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในรูปแบบของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยลักษณะบุคลากร กับประสิทธิผลด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากรในสถานศึกษา ที่มุ่งความสำเร็จมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาค บังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพาสตูลภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2553). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- กำพล ฤทธิรักษา. (2545). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา).
- กุลทรี พิภพเกษม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกริกฤทธิ พ่วงสมจิตร. (2555). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เกษม อุณมณีรัตน์. (2550). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- เกสร หนูจันทิก. (2549). ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขวัญใจ สุครัก. (2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- คุรุสภา. (2556). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา “จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- คำมร หลอดแพง. (2557). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: พรทิษา.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จามจุรี จำเมือง และ จ่านงค์ หอมแย้ม. (2554). คู่มือเตรียมสอบบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไฮเอ็ดพับลิชชิง.
- ชิดเชื้อ ชัยฤทธา. (2551). การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ฉันทลาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2553). ปัจจัยการจัดการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ทรงศักดิ์ พิทักษ์มงคล. (2554). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทรงศักดิ์ คู่สุข. (2551). ปัจจัยการบริหารบางประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ทิพวรรณ โอบยคลัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ชนศักดิ์ พรหมจันทร์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ชนิต เดือนแจ้งรัมย์. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ชวีชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- ชวีชัย ศุกดิษฐ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปริญญาโทของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2554 (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชานินทร์ เลิศพันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาคำขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษขอนแก่น เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2547). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิคม ก้นตะคะนันท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิภา อุตรา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. (คุุณภูนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2545). องค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม
ศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญตา ชาญชานี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- บุญโรม ลามูล. (2551). ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทาง – เป้าหมายในการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- บุษราคัญญ์ เป็ดทอง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปฐมา อาแวร์, มนสิการ เปรมปราชญ์ และ พิสมชัย เพียรเจริญ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย
และผลการเรียนระดับมหาวิทยาลัย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบัณฑิตมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีการศึกษา 2546-2550 (รายงานการวิจัย). สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประภัสตรา เทพศาสตร์. (2552). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนเทศบาล จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี).
- ปัญญา แจ่มก้งวาน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ปัทมา ผ่องศิริ. (2552). คุณลักษณะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปิติญ์ ปฏิพิมพาคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พรสุดา พรหมกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- พระสมุห์บุญชู ชุตินิพล โย บัญวรงค์. (2550). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- พิมพ์พรรณ สุริโย, ยุพร ริมชลการ และ ภิญ โย มนุศิลป์. (2553). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ภาวิณี เรืองศรี. (2554). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา สังกัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนา มลทลเพชร. (2551). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- เรขา ศรีวิสัย. (2554). รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิรัตน์ จิตรโก. (2551). ปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- สินารด ศิริจันทร์พันธ์. (2552). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สมคิด บางโม. (2550). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมใจ หวังธรรมคุ้ม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสรรพากร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมศรี สิงห์ทอง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สมศักดิ์ ทองเนียม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ. (2544). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน : ยุทธศาสตร์สำคัญเพื่อ
รองรับการประเมินจากภายนอก. วารสารวิชาการ กรมสามัญศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2555). รายงานผลการทดสอบ
ระดับชาติ. ปทุมธานี: สำนักฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2556). รายงานผลการดำเนินงาน
ประจำปีงบประมาณ 2556 ข้อมูล 10 มิถุนายน. ปทุมธานี: สำนักฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2557). แผนปฏิบัติการ 2554-2558.
ปทุมธานี: สำนักฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). คู่มือการ
ประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554.
กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุดา บุญเดือน. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุพรรณิการ์ บุญเกื้อ. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- สุเมธ ศาลา. (2547). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- สุวิทย์ เข็มมลอ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- เสาวลักษณ์ โสมะทต. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- หวน พันธุ์พันธ์. (2553). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD). (2544). การสอนที่ดีมีคุณภาพ. (นัยนา ทองศรีเกตุ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- อนิวัช แก้วจาง. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อุดม พันธุ์รักษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟีนี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Barnard, C. I. (1966). **The Function of the Executive**. Cambridge, MA: Harvard University :Press.
- _____. (1983). **Organizational and Management**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York, NY: The Force press.
- Bloom. (1976). Structural and Expectancy Linkages within Schools and Organizational. **Educational Administration Quarterly**, 19(1st ed.): 49 – 82.
- Campbell, J. p. (1977). **On the nature of organizational effectiveness**. In Paul S. (Eds). **New perspectives on organizational effectiveness** (3th ed.). San Francisco: Josey-Bass.
- Cheng, Y. C. (1996). **School Effectiveness and school-based management: A mechanism for development**. London, England: The Falmer Press.
- Daft, T. L. (1992). **Administration of Public Education**. New York, NY: Macmillan.
- Daft, R. L. (2001). **Organization Theory and Design**. Ohio: South-Western College.
- _____. (2005). **The Leadership experience** (3rd ed.). Mason, OH: South-Western.
- David, H. & Perter, H. (1988). **Toward the effective school**. Oxford: Basic Blackwell.
- Dessler, G. (1986). **Organization theory integrating structure and Behavior** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. (1983). **Applied Human Relations' Reston**. Virginia: Reston.
- D. Mann & Lawrence. (1987). **Effective School as a Dropout Prevention Strategies**. Home Wood: Nassp Bulletin.
- Gibson, J. H., John, M. I. & James, H. D. (1982). **Organizations : Behavior structure and Processes** (4th ed.). Austin, TX: Business.
- Gibson, C. & Mahoney, D. (1988). **Predictors of job satisfaction and organizational Commitment in human service organizations**. New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Gillham. (2000, February 10). **Research Interviewing : The range of Techniques**. [n.p.]
- Good, Carter Victor. (1973). **Dictionary of education** (3nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Guillemette, D. G. (1992). **Effective School Management**. London, England: Harper & Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizations behavior: Utilizing Human resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hersh, R. (1982, October 14). How Effective is your school. **Education XCII**, 34-35.
- Holt, A. & T. Hind. (1994). **The new school governor : Realizing the authority in the head and governing body**. Biffles: Guildford and Kings Lynn.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). A Theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of school. **Education Administrator Quarterly**.
- Hoy, W. K. & Kottkamp, C. J. (1991). Organizational Climate, School Health and Effectiveness : A Comparative Analysis. **Educational Administration Quarterly**, 26(3).
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational administrations : theory research and Practice** (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- _____. (2001). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (4th ed.). New York, NY: Harper Collins.
- _____. (2008). **Educational leadership and reform**. Greenwich, CT: Information Age.
- T. O. Jacobs & E. Jaques. (1990). "Military executive leadership," in K. E. Clack and M. B. Clack. (eds) Measures of Leadership. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Kijai, J. (1985). **School effectiveness Characteristics and school Incentive Reward**. Dissertation Abstract international.
- Kijai, J. (1987). **School effectiveness Characteristics and school Incentive Reward**. Dissertation Abstract international.
- Kohlberg, Lawrence. (1976). **Moral Development and Behavior**. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1988). **Management** (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Koontz, Harold & Cyril O. Donnell. (1964). **Principles of Management**. New York, NY: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie, R. V & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Education and Psychological Measurement, 30:** 607-610.
- Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of Management.** New York, NY: McGraw-Hill.
- Luenburg, F. C & Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration : Concepts and Practices** (4th ed.). Belmont, CA: Thomson.
- Marcel, B. C. (1990). **The Personnel Function in Education Administration.** New York, NY: Macmillan.
- Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective Organizational.** New York, NY: Harper and Row.
- _____. (1993). **The characteristics of effective organization.** New York, NY: Harper and Row.
- Mortimore, P. and others. (1988). **School Matters : The Junior Year.** Well: Open Books.
- Napier, T. G. (1966). **School administration.** Dissertation Abstracts International. (UMI No.661611746).
- Oakland, J. S. (1995). **Total Quality Management : Text with Cases,** Oxford : Butterworth-Heinemann Ltd.
- OECD. (2001). **Cutting Red Tape Comparing Administrative Burdens across Countries,** OECD. [n.p.]
- Poter, M. E. (1985). **Competitive Advantage.** New York, NY: Free Press.
- Richard, L. Daft. (1983). **Organization Theory and Design.** St. Paul Mn: West.
- Ruhl, M. A. (1992). **The school effectiveness : A strategy for sustainable development.** Maidenhead: McGraw-Hill.
- _____. (1985). **The school effectiveness : A strategy for sustainable development.** Maidenhead: McGraw-Hill.
- Ruhl, M. L. (1986, May). **The Development of a Survey of school Effectiveness.** Dissertation Abstract International. 46(11), 3216-A.
- Rutter, M. (1986). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resilience to Psychiatric disorder. **British journal of Psychiatry, 7(15).**

บรรณานุกรม (ต่อ)

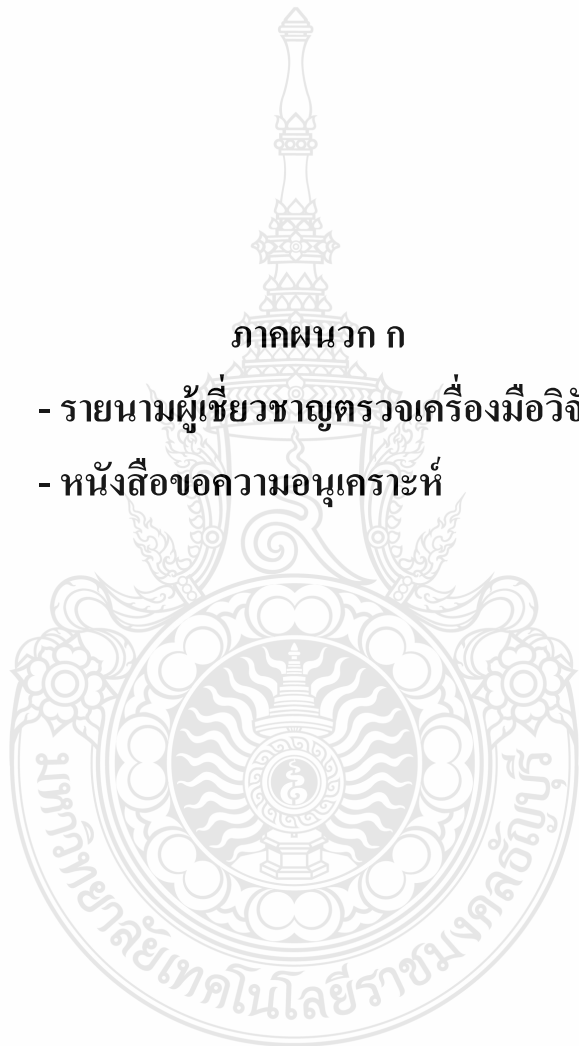
- Rutter, D. S. (1989). **The Professional development of school administrators**. New Jersey, NJ: Merrill Prentice-Hall.
- Scheerens. (1989). **Effective Schooling: Research Theory and Practice**. Wiltshire: Redwood.
- Sergiovanni, T. J. (1991). **The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective** (2nd ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Education Governance and Administration**. New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Steers, Richard, M. (1977). **Organizational Effectiveness :A Behavioral View**. Santa Monica, CA: Goodyear.
- _____. (1991). Antecedents and outcomes of Organizational Commitment. **Administrative science quarterly**, 22(1), 46-57.
- _____. (1985). **Managing effective organizational introduction**. Boston, MA: Kent.
- Stephen & Morgan. (1994). **Total Quality Management and the School**. Buckingham: Open University Press.
- Stephen, A. Trodde. (1996). **“The Objectives and Performance of Performance Auditing: A Perspective of a United States Inspector-General” in OECD, Performance Auditing and the Modernization of Government**. Paris, France: OECD.
- Stogdill, Ralph, M. (1974). **Handbook of Leadership: A study of theory and Research**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Yulk. (1989). **Leadership in Organizations** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yulk, G. (2010). **Leadership in Organizations** (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก ก



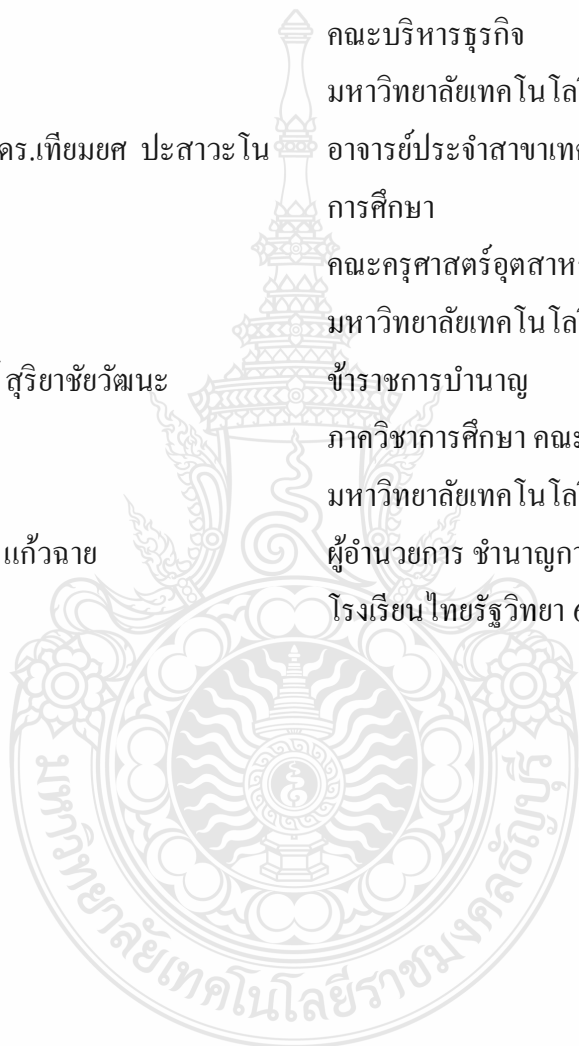
ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน อาจารย์ประจำสาขาเทคโนโลยีและสื่อสาร
การศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. อาจารย์ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ข้าราชการบำนาญ
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ผู้อำนวยการ สุชาติ แก้วฉาย ผู้อำนวยการ พิเศษ
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 สพป.ปทุมธานี เขต 1





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1074.1

วันที่ 26 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เนาเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางวราภรณ์ เนาเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.พนตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1074.2

วันที่ 26 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ฦ น่าน

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เนาเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางวราภรณ์ เนาเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.พนตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 1074 วันที่ 26 พฤษภาคม 2558
เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เนาเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางวราภรณ์ เนาเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 / 2429 วันที่ 30 กันยายน 2558
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เนาเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางวราภรณ์ เนาเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.พนตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0340

วันที่ 26 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.สุชาติ แก้วฉาย ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เนาเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางวราภรณ์ เนาเพชร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.พนตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0127

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ต. คลองหก อ. คลองหลวง

จ. ปทุมธานี 12120

26 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนประชาธิบดีวิทยาการ

เนื่องด้วย นางวราภรณ์ เน่าเพชร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางวราภรณ์ เน่าเพชร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.พนตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5773209

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

วราภรณ์ เน่าเพ็ชร

นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 26 – 30 ปี

2. 31 – 35 ปี

3. 36 – 40 ปี

4. 41 – 45 ปี

5. 46 – 50 ปี

6. 51 – 55 ปี

7. 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. อื่นๆ

4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

4. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ

(คศ.2)

5. ครู (คศ.1)

6. ครูผู้ช่วย

7. ครูอัตราจ้าง

8. อื่นๆ.....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 16 – 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีระดับปัจจัยการบริหาร ตามประเด็นที่กำหนดอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ลักษณะของสถานศึกษา (Organizational Characteristics) การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย						
1.	สถานศึกษาจัดระบบงาน สายงาน และกำหนดกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม					
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้ครู/บุคลากรตามความรู้ความสามารถ					
การนำระบบเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ						
3.	สถานศึกษาคิดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา					
4.	สถานศึกษามีวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเพียงพอในการให้บริการทางการศึกษา					
5.	สถานศึกษามีโครงการ/งบประมาณเพียงพอในการดูแลตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6.	สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันสามารถติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมการเรียนรู้						
7.	ชุมชน/หน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
8.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
9.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นรองรับการแสวงหาความรู้ของนักเรียนอย่างพอเพียง					
10.	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจในการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกัน					
บรรยากาศภายในสถานศึกษาซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้						
11.	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
12.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ สาธารณูปโภคในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
13.	สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอ และมีห้องพิเศษครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา						
14.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความผูกพันต่อสถานศึกษาและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
15.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16.	สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย						
17.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร ตระหนักถึงภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายความสำเร็จ					
18.	ครู/บุคลากรมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน					
19.	สถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จของงานมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป					
ด้านที่ 4 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies Characteristics) แนวทาง แผนงานที่สามารถปฏิบัติได้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด						
20.	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า					
21.	ผู้บริหารมีการปรับภาระงานของสถานศึกษาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการ					
22.	สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติได้					
มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน						
23.	มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย					
24.	ขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ					
25.	ผู้บริหารกำกับ ติดตามงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและเวลาที่กำหนด					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีระดับประสิทธิผลสถานศึกษา ตามประเด็นที่กำหนด อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (goal accomplishment) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1.	นักเรียนมีผลงาน/รางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
2.	นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน(O-NET / N.T.) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา					
3.	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา					
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน						
4.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
5.	สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
กระบวนการบริหาร						
6.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถกำหนดภาพในอนาคตและแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา					
กระบวนการจัดการเรียนการสอน						
8.	ครูผู้สอน ใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้					
9.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership)						
ความสามารถในการเป็นผู้นำ						
11.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการให้ครู/บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
13.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่มีความซับซ้อนได้เป็นอย่างดี					
14.	ผู้บริหารสามารถฝึกสอน เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ครู/บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
ผู้นำทางวิชาการ						
15.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ และวิธีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ด้านการศึกษาแก่ครู/บุคลากร					
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานด้านการเรียนรู้					
17.	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานแก่ครู บุคลากรในสถานศึกษา					
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
18.	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนปฏิบัติการสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจให้ครู/บุคลากรเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี					
การกระจายอำนาจในการบริหารงาน						
20.	ผู้บริหารมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครู/บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ					
21.	สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง					
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (personal development) การอุทิศเวลาต่อหน้าที่การงาน						
22.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานจนเกินเวลา การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
23.	ผู้บริหาร ครู/ บุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง						
24.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ					
25.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร พยายามทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค					
มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียน						
26.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความรักเมตตาต่อศิษย์ ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ					
27.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเต็มใจ					
ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						
28.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
29.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน					
จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย						
30.	ครูมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31.	สถานศึกษาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (quality assurance school) ปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน						
32.	สถานศึกษามีการกระจายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่ว					
33.	ครู/บุคลากรปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
ผลการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง						
34.	สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับน่าพึงพอใจ					
35.	นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการบริหาร จัดการ ศึกษาที่มีคุณภาพ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ก

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) <input type="checkbox"/> ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.2) <input type="checkbox"/> ครู (คศ.1) <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครูอัตราจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 2

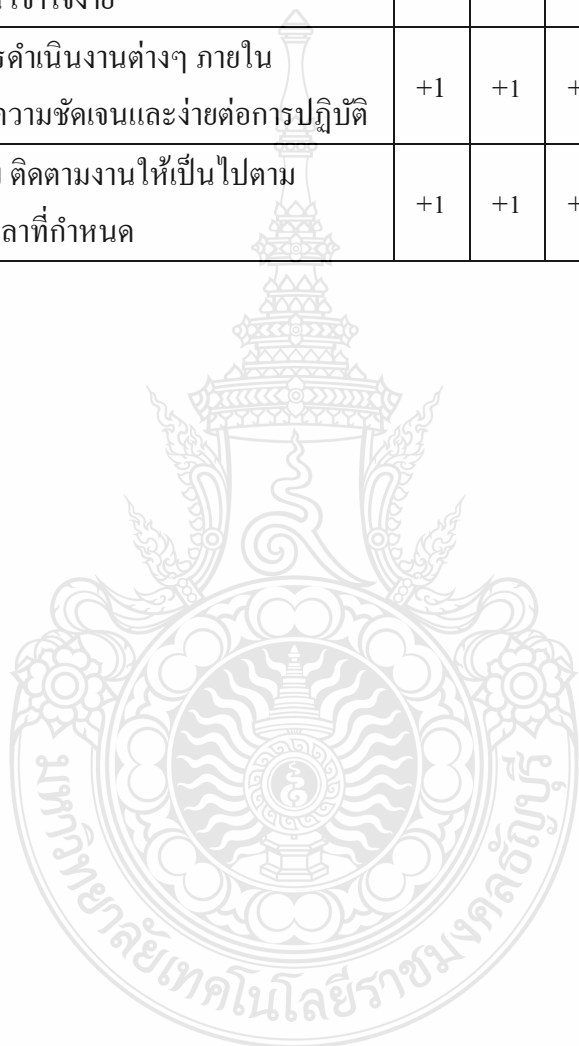
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านที่ 1 ลักษณะของสถานศึกษา (Organizational Characteristics) การจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย							
1.	สถานศึกษาจัดระบบงาน สายงาน และกำหนด กลุ่มงาน ไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และ มอบหมายงานให้ครู/บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การนำระบบเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ							
3.	สถานศึกษาคิดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา	+1	0	+1	+1	0	0.60
4.	สถานศึกษามีวัสดุ สื่อ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีเพียงพอในการให้บริการทางการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80
5.	สถานศึกษามี โครงการ/งบประมาณเพียงพอในการ ดูแล ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้อุปกรณ์ด้าน เทคโนโลยีใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	0	0.60
6.	สถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารงาน ระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน สามารถ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านที่ 2 ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics)							
ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมการเรียนรู้							
7.	ชุมชน / หน่วยงานภายนอก มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนในการกำหนดนโยบาย และพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80
9.	สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นรองรับการแสวงหาความรู้ของนักเรียนอย่างพอเพียง	0	+1	+1	+1	+1	0.80
10	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีความไว้วางใจในการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	0	+1	0	+1	0.60
บรรยากาศภายในสถานศึกษาซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้							
11.	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60
12.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่สาธารณูปโภค ในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอและมีห้องพิเศษครบกลุ่มทุกสาระการเรียนรู้	+1	0	+1	0	+1	0.60

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่					
		1	2	3	4	5	
ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics)							
ลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา							
14.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความผูกพันต่อสถานศึกษาและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงแก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	0	+1	0	0.60
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย							
17.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร ตระหนักถึงภารกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	ครู/บุคลากรมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	0	0.60
19.	สถานศึกษานำผลการประเมินความสำเร็จของงานมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านที่ 4 ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Policies Characteristics)							
แนวทาง แผนงาน ที่สามารถปฏิบัติได้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด							
20.	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย/แผนงานที่สอดคล้องกับหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	ผู้บริหารมีการปรับภาระงานของสถานศึกษาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการ	+1	+1	0	+1	+1	0.80
22.	สถานศึกษามีกฎ ระเบียบ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ปัจจัยการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน							
23.	มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	ขั้นตอนในการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษามีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	ผู้บริหารกำกับ ติดตามงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00



ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (goal accomplishment)							
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน							
1.	นักเรียนมีผลงาน/รางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	0	0.60
2.	นักเรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET / N.T.) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่	+1	+1	+1	+1	0	0.80
3.	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน							
4.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	สถานศึกษาประเมินตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	-1	+1	+1	+1	0.60
กระบวนการบริหาร							
6.	ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถกำหนดภาพในอนาคตและแนวทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	0	+1	+1	+1	+1	0.80
7.	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
กระบวนการจัดการเรียนการสอน							
8.	ครูผู้สอน ใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	0.80

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่					
		1	2	3	4	5	
9.	สถานศึกษานับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	+1	+1	0	+1	+1	0.80
10.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	-1	+1	+1	+1	0.60
ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership)							
ความสามารถในการเป็นผู้นำ							
11.	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้ครู/บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการให้ครู/บุคลากร ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่มีความซับซ้อนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	ผู้บริหารสามารถฝึกสอน เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ครู/บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80
ผู้นำทางวิชาการ							
15.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ด้านการศึกษแก่ครู/บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานด้านการเรียนรู้	+1	-1	+1	+1	+1	0.60

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่					
		1	2	3	4	5	
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
17.	ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	ผู้บริหารมีความสามารถวางแผนปฏิบัติการสำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หรือการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	0	0	+1	0.60
19.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจให้ครู/บุคลากรเข้าร่วมในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	0	0.80
การกระจายอำนาจในการบริหารงาน							
20.	ผู้บริหารมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครู/บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	สถานศึกษามีการกระจายงานให้ครู/บุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสถียรของบุคลากร (personal development) การอุทิศเวลาต่อหน้าที่การงาน							
22.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานจนเกินเวลาการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	ผู้บริหาร ครู/ บุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง							
24.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เอาใจใส่การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		คนที่					
		1	2	3	4	5	
25.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร พยายามทำงานให้สำเร็จ อยู่เสมอแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียน							
26.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากรมีความรักเมตตาต่อศิษย์ ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากรเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ							
28.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร เข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29.	ผู้บริหาร ครู/บุคลากร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย							
30.	ครูมีความสามารถในการใช้เทคนิคการสอน รูปแบบใหม่ๆ ใช้จัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ	+1	0	0	+1	+1	0.60
31.	ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามการ เปลี่ยนแปลงของหลักสูตร	+1	+1	0	+1	0	0.60
ด้านที่ 4 ด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (quality assurance school) ปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน							
32.	สถานศึกษามีการกระจายการดำเนินงานด้าน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อย่างทั่ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
33.	ครู/บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80
ผลการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง							
34.	สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับนำพึงพอใจ	0	0	+1	+1	+1	0.60
35.	นักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ค่า IOC ทั้งฉบับ เฉลี่ย = 0.88							



ตารางที่ ค.1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 1

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค.2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
4.	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
11.	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
14.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตารางที่ ค.3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1.	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
6.	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	+1	-1	+1	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ผลรวมของ คะแนน ΣR	$\frac{\Sigma R}{N}$	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
25.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
31.	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
34.	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. โรงเรียนในอำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 25 โรงเรียน

- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. โรงเรียนวัดชินวราราม | 14. โรงเรียนราษฎร์ศรีธรรมา |
| 2. โรงเรียนวัดบางนางบุญ | 15. โรงเรียนวัดฉาง |
| 3. โรงเรียนวัดบางคูวัด | 16. โรงเรียนวัดโลก |
| 4. โรงเรียนวัดบางเคื่อ | 17. โรงเรียนวัดหงส์ปทุมวาาส |
| 5. โรงเรียนวัดเทียนถวาย | 18. โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี |
| 6. โรงเรียนวัดโบสถ์ | 19. โรงเรียนวัดรังสิต |
| 7. โรงเรียนวัดมะขาม | 20. โรงเรียนสุศักดิ์ |
| 8. โรงเรียนวัดดาวเรือง | 21. โรงเรียนวัดนาวง |
| 9. โรงเรียนวัดเวฬุวัน | 22. โรงเรียนวัดบางพูน |
| 10. โรงเรียนวัดโพธิ์เลื่อน | 23. โรงเรียนวัดบางกุ่มทอง |
| 11. โรงเรียนชุมชนวัดเสด็จ | 24. โรงเรียนชุมชนวัดบางกะดี |
| 12. โรงเรียนวัดเปรมประชากร | 25. โรงเรียนจรรยาพิทยอำรุง |
| 13. โรงเรียนวัดไพร่ฟ้า | |

2. โรงเรียนในอำเภอลองหลวง จำนวน 34 โรงเรียน

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 26. โรงเรียนวัดพีชนิมิตร | 43. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง) |
| 27. โรงเรียนคุณหญิงสัมพันธ์ | 44. โรงเรียนปากคลองสอง |
| 28. โรงเรียนวันครู 2502 | 45. โรงเรียนลำสนุ่น |
| 29. โรงเรียนชุมชนวัดบางขัน | 46. โรงเรียนสังข์อำวิทยา |
| 30. โรงเรียนคลองหนึ่ง (แก้วนิมิต) | 47. โรงเรียนคลองสอง |
| 31. โรงเรียนบุญคุ้มราษฎร์บำรุง | 48. โรงเรียนวัดกล้าช่อม |
| 32. โรงเรียนจารุศรบำรุง | 49. โรงเรียนสามัคคีราษฎร์บำรุง |
| 33. โรงเรียนประถมศึกษาธรรมศาสตร์ | 50. โรงเรียนวัดเกิดการอุดม |
| 34. โรงเรียนวัดสว่างภพ | 51. โรงเรียนวัดกลางคลองสาม |
| 35. โรงเรียนวัดมงคลพุการาม | 52. โรงเรียนบ้านบึง |
| 36. โรงเรียนวัดตะวันเรือง | 53. โรงเรียนวัดมูลเหล็ก |
| 37. โรงเรียนบึงเขาซ้อน | 54. โรงเรียนเจริญวิทยา |

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

- | | |
|--|---|
| 38. โรงเรียนวัดเพิ่มทาน | 55. โรงเรียนวัดผลาหาญ |
| 39. โรงเรียนคลองห้า (พฤษชัย) | 56. โรงเรียนถิ่นจือทิศ |
| 40. โรงเรียนชุมชนวัดหัตถสารเกษตร | 57. โรงเรียนวัดหว่านบุญ |
| 41. โรงเรียนบางซวดอนุสรณ์ | 58. โรงเรียนอินทรวินิจฉัยราษฎร์อุปถัมภ์ |
| 42. โรงเรียนวัดศิริจันทาราม | 59. โรงเรียนวัดอุ้งข้าว |
| 3. โรงเรียนในอำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 22 โรงเรียน | |
| 60. โรงเรียนชุมชนวัดบัวแก้วเกษร | 71. โรงเรียนวัดบ่อเงิน |
| 61. โรงเรียนคลองบางโพธิ์ | 72. โรงเรียนบ่อทอง |
| 62. โรงเรียนคลองพระอุดม | 73. โรงเรียนวัดบัวขวัญ |
| 63. โรงเรียนคลองลากค้อน | 74. โรงเรียนวัดบัวสุวรรณประดิษฐ์ |
| 64. โรงเรียนคลองลาดช้าง | 75. โรงเรียนวัดลาดหลุมแก้ว |
| 65. โรงเรียนชุมชนวัดหน้าไม้ | 76. โรงเรียนวัดท่าหมาเมฆ |
| 66. โรงเรียนบางโพธิ์ใหม่ | 77. โรงเรียนวัดสุทธาวาส |
| 67. โรงเรียนบ้านคลองขวางบน | 78. โรงเรียนวัดสุวรรณจินดาราม |
| 68. โรงเรียนบ้านคลองเจ้าเมือง | 79. โรงเรียนสว่างราษฎร์บำรุง |
| 69. โรงเรียนวัดจันทาราม | 80. โรงเรียนสังฆรักษ์บำรุง |
| 70. โรงเรียนวัดเนกขัมมาราม | 81. โรงเรียนสามวาวิทยา |
| 3. โรงเรียนในอำเภอสามโคก จำนวน 22 โรงเรียน | |
| 82. โรงเรียนศาลาพัน | 93. โรงเรียนวัดสองพี่น้อง |
| 83. โรงเรียนคลองสระ (สภาวินิจฉัยอุทิศ) | 94. โรงเรียนวัดสามัคคิยาราม |
| 84. โรงเรียนชุมชนวัดจันทร์กะพ้อ | 95. โรงเรียนสี่แยกบางเตย |
| 85. โรงเรียนบางโพธิ์เหนือ | 96. โรงเรียนสุเหร่าใหม่เจริญ |
| 86. โรงเรียนวัดเชิงท่า | 97. โรงเรียนชุมชนวัดไก่อ่เตี้ย |
| 87. โรงเรียนวัดท้ายเกาะ | 98. โรงเรียนวัดสะแก |
| 88. โรงเรียนวัดบางเตยนอก | 99. โรงเรียนวัดปทุมทอง |
| 89. โรงเรียนวัดบางเตยใน | 100. โรงเรียนวัดถั่วทอง |

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

90. โรงเรียนวัดบางนา

91. โรงเรียนวัดเมตารังค์

92. โรงเรียนวัดสหราษฎร์บำรุง

101. โรงเรียนคลองบ้านพร้าว

102. โรงเรียนวัดบ้านพร้าวใน

103. โรงเรียนวัดบัวหลวง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางวารภรณ์ เนาเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	10 กันยายน พ.ศ. 2504
ที่อยู่	19/1 หมู่ 7 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกนาฏศิลป์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา ประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2532 – 2541	ตำแหน่ง ครูผู้สอน โรงเรียนวัดช่องนนทรี สังกัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2542 – 2546	ตำแหน่ง ครูผู้สอน โรงเรียนจารุศรบำรุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2547 – 2549	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนคลองสอง (เสวตสมบูรณ์อุปถัมภ์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2550 – ถึงปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคลองสอง (เสวตสมบูรณ์อุปถัมภ์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
โทรศัพท์หมายเลข	081 1726003
อีเมลล์	varapornnaopet@gmail.com