



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือลี้้นฟ้าตื้น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL ADMINISTRATION AND THE
EFFECTIVENESS OF SCHOOL IN NONGPUELINFADUNOI SCHOOL
NETWORK UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

1



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	จุฑามาศ ชาริวัน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิจิตรคุณสุนทร , ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ

(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ

(ดร.บรรจง ลาวะลี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ชื่อนักศึกษา	จุฑามาศ ชาริวัน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า:

1) การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการบุคลากร พร้อมกำหนดตำแหน่งตามลักษณะงานและคุณสมบัติที่จำเป็น

ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการพัฒนา
ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการเลื่อน วิทยฐานะ
หรือตำแหน่งสำหรับผู้มีผลงานโดดเด่น จัดอบรมเรื่องระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมดำเนินการ
ทางวินัยอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพสถานศึกษา



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	The Relationship between Personnel Administration and the Effectiveness of School in Nongpuelinfadunoi School Network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	JUTAMART CHAREEWAN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Kittayakorn Ladawan

The objectives of the research were 1) to study the personnel administration and educational effectiveness of schools in Nongpuelinfadunoi school network under Roi Et Primary Educational Service Area office 1, 2) to examine the relationship between the personnel administration and the effectiveness of schools in Nongpuelinfadunoi school network under Roi Et Primary Educational Service Area office 1, and, 3) This study examined personnel administration and its relationship with school effectiveness in Nongpueinfadunoi school network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. The sample included 93 administrators and teachers. Data were collected via a questionnaire (reliability = 0.91) and analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation. Results revealed a positive and significant relationship, highlighting practical strategies for improving school management.

The research results were as follows: 1.) This study examined personnel administration and school effectiveness in Nongpuelinfadunoi school network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. Overall personnel administration and school effectiveness were rated highly. Key aspects of administration included workforce planning, discipline maintenance, recruitment, and efficiency enhancement. Major indicators of school effectiveness were student academic achievement, positive attitudes, problem-solving, and school development. 2) Personnel administration was positively and significantly correlated with school effectiveness, both overall and across all dimensions, in Nongpuelinfadunoi school network 3) This study suggests guidelines for personnel administration to enhance school effectiveness in Nongpuelinfadunoi school network under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. Administrators should assess workforce needs and allocate positions appropriately. Recruitment and appointment must comply with laws and regulations. Personnel development, motivation, and career advancement should be promoted. Training on discipline and professional ethics is recommended, alongside fair and lawful disciplinary measures. These practices are expected to strengthen personnel administration and support sustainable school effectiveness.

Keywords: the relationship , personnel administration , the effectiveness of school

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิธร ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณพระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร สดาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอรัญญิธร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ เจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คอยห่วงใยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชา คุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกหมู่ทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

จุฑามาศ ชาริวัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ซ
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	30
2.3 ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา.....	62
2.4 เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	77
2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	96
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	100
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	126
5.1 สรุป.....	126
5.2 อภิปรายผล.....	130
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	142
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	149
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	153
ภาคผนวก จ เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	166
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	176
ภาคผนวก ช ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	180
ประวัติผู้วิจัย.....	191

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	79
2.2 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปร.....	79
2.3 จำนวนผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	87
4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	104
4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม และรายด้าน.....	105
4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านการ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1).....	106
4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2).....	107
4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3).....	108
4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือ ล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการ รักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4).....	110
4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนอง ผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	ที่	หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)...	112
4.9	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2).....	113
4.10	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3).....	115
4.11	ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4).....	116
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาใน กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม.....	118
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ใน กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1).....	119
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ใน กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2).....	120

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ใน กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	121
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ใน กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y ₄).....	122
4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	123
4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดู่้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	124

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	96
-------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพของสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการศึกษาไทยในยุคปัจจุบันเป็นการศึกษายุคสังคมแห่งการเรียนรู้สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องการศึกษาช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่แรกเกิดตลอดจนทุกช่วงวัยของชีวิตการศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐบาลต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้านซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆด้านรวมทั้งการแก้ปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในกรณีนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานและการพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย โดยมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเท่าเทียมกันสำหรับทุกคน เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า ก)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่พลเมืองเพื่อสร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึก ตระกูล รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม ตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวในข้างต้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยการพิจารณาว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อาจพิจารณาได้จากตัวชี้วัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและความปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจนผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ท่วงท่าเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้อง

พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญ และให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบริหารสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2565, หน้า 78)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 51-52) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว และอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้และความสามารถ เกิดขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการในภารกิจหลัก ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ผลการดำเนินงานไม่เป็นที่พึงพอใจ โรงเรียนขนาดเล็กยังใช้งบประมาณและทรัพยากรไม่คุ้มค่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทดสอบระดับชาติ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่พบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2562, หน้า 1-2)

ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1.ด้านการสรรหา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 3.ด้านการรักษาไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ถึงแม้จะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงใดก็ตาม การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ก็ยังประสบปัญหา ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ยังคงพบปัญหาครูไม่ครบชั้น และการสอนแบบรวมชั้น เนื่องจากขาดแคลนครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกในโรงเรียนขนาดกลาง สภาพปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1, 2565, หน้า 45)

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้สอนจำนวน 81 คน จำนวน 12 โรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ประชากรแทนกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนจำกัด

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย

ตัวแปรกลุ่มที่ 1

1.4.2.1 การบริหารงานบุคคล 4 ด้าน คือ

- 1.4.2.1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 1.4.2.1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.4.2.1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.4.2.1.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ตัวแปรกลุ่มที่ 2

1.4.2.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา 4 ด้าน คือ

- 1.4.2.2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.4.2.2.2 การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 1.4.2.2.3 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 1.4.2.2.4 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

1.4.3 ด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน, โรงเรียนบ้านหนองแอก, โรงเรียนบ้านหนองผือ, โรงเรียนบ้านอุ่มจาน, โรงเรียนบ้านข่า, โรงเรียนลิ้นฟ้าวิทยา, โรงเรียนรัตนประชานุสรณ์, โรงเรียนบ้านโนนสำราญ, โรงเรียนบ้านดงยาง, โรงเรียนบ้านดู่, โรงเรียนบ้านหนองซาด และโรงเรียนป่าแดงหนองฮูหนองตอโนนไทย

1.4.4 ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในการศึกษา 2567

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลิ้นฟ้าดู่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ทราบถึงประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลิ้นฟ้าดู่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลิ้นฟ้าดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

1.5.4 เพื่อเป็นสารสนเทศเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานด้านอื่นๆและปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการภายในสถานศึกษา โดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย การกิจในการพัฒนาผู้เรียน ทางด้านการศึกษา โดยอาศัยฝ่ายงานต่างๆ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้บุคคลในสถานศึกษานั้นๆ ได้มีส่วนร่วมกันดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียน และองค์กรสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน รวมทั้งการมีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยการร่วมแรงร่วมใจ ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันเป็นไปในทิศทางอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.6.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดกำลังคนหรือตำแหน่งและจำนวนที่เหมาะสมล่วงหน้า มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 3 ปีเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสรรอัตรากำลังในปีถัดไป

1.6.2.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม เริ่มตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการอัตราบุคลากรของสถานศึกษา

1.6.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

1.6.2.4 การรักษาวินัยและการออกจากราชการ หมายถึง การป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัยและประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องมีมาตรการส่งเสริมที่ชัดเจนในการให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัยมีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับ

ระเบียบวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย การจัดการระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน เป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพฤติตนให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1.6.3 ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่ องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะคิดทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.6.3.1 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเทคโนโลยีจัดกิจกรรมอบรม พัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ใ้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาระดับคุณภาพให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพของชีวิต มีคุณธรรมและจริยธรรมรักการอ่านที่พึงประสงค์นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานนักเรียนมีความสามารถทางด้านวิชาการนักเรียนได้รับรางวัลจากการ แข่งขันทักษะ ทางวิชาการการ เป็นตัวแทนของสถานศึกษาไปแข่งขัน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัด

1.6.3.2 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนติดตามจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษา และอาชีพให้กับนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นคนดี มีระเบียบวินัยที่รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

1.6.3.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้

อย่างหลากหลาย จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและความสามารถของผู้เรียน และให้สถานศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากรงบประมาณ และบริหารทั่วไปให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัวเหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยมีคุณภาพมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

1.6.3.4 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษานิตศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา หาทางป้องกันแก้ไข ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผล การเรียนของนักเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์

1.6.4 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน, โรงเรียนบ้านหนองแอก, โรงเรียนบ้านหนองผือ, โรงเรียนบ้านอุมจาน, โรงเรียนบ้านข่า, โรงเรียนล้นฟ้าวิทยาการ, โรงเรียนรัตนประชานุสรณ์, โรงเรียนบ้านโนนสำราญ, โรงเรียนบ้านดงยาง, โรงเรียนบ้านดุ่น้อย, โรงเรียนบ้านหนองขาด และโรงเรียนป่าแดงหนองฮูหนองตอโนนไทย

1.6.5 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง สถานะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ต้องรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่

1.6.5.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย

1.6.5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าศูนย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา
- 2.4 เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหาร

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่บุคคลในสังคม ให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

คำว่า “การบริหาร” มาจากคำภาษาอังกฤษ “Administration” ซึ่งแปลว่า การกระทำในการจัดการของรัฐบาลหรือกิจการสถาบัน (The act of management of government or institutional affairs) โดยมีความหมายคล้ายกับคำว่า “การจัดการ” ที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Management” ซึ่งแปลว่า การกระทำ ศิลปะ หรือท่าทางของการ

จัดการ การจัดแจง การควบคุม การชี้นำ เป็นต้น (The act, art, or manner of managing, handing, controlling, directing, etc) (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 16) แต่อย่างไรก็ตาม คำว่า Administration จะนิยมนำไปใช้ในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management จะนิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ ดังนั้นเมื่อมองในแง่ของการบริหารการศึกษาจะเน้นใช้คำว่า Administration มากกว่าคำว่า Management (จรูญ แก้วเอี่ยม, 2557, หน้า 1) โดยมี นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

จันทร์านิ สงวนนาม (2553, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารสามารถใช้คำ 2 คำทดแทน กันได้ คำว่าการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) แต่ในความหมายที่ แท้จริง คำว่า การบริหารเน้นในเรื่องการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไป ปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ มักจะ ใช้ในงานที่เกี่ยวกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ผู้บริหารทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าว ไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายทั้งสิ้น การให้นิยามคำว่า การบริหาร จึงอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางแต่ละคน ที่ได้ศึกษา ดังนี้ การบริหาร คือกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สอง คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ทาง ดังนี้

- 1.ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ชั้นของสายการบังคับบัญชา
- 2.ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย
- 3.ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคล และกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำ ปฏิบัติร่วมกันและกัน

งามทิพย์ มั่นทองขาว (2559, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากร ทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหาร จึงเป็นกระบวนการ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานของ

องค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินการหรือกิจกรรม กระบวนการทำงานระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัย ทางการบริหารเพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พรณิภา ไชยศรี (2561, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นวิชาที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ คือ ต้องมีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำมาใช้ให้ประโยชน์ในการบริหาร จึงกล่าวได้ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่หากพิจารณาการบริหารตามลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะการบริหารของผู้บริหารแต่ละคน จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์ความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารจะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2562, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) คือ การ ร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยที่ต้องอาศัยความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบตามกระบวนการการบริหาร (Process of administrative) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Campbell and Others (1997, p.6) อ้างถึงใน (สมยศ นาวิการ, 2555, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น

Heinz and Harold (2004, p. 4) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการของการออกแบบและการดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดดังกล่าว กล่าวสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนอย่างมีระบบ เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ อาศัยทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารคือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้ผู้คนหันมาให้ความช่วยเหลืองานในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

2.1.2 หลักการและทฤษฎีการบริหาร

การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนางานในสถานศึกษานั้น เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชน (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2551, หน้า 16) อีกทั้งการบริหารการศึกษายังเป็นระบบการบริหาร การออกแบบ และการจัดระบบการศึกษาทั้งระบบความคิด และรวมถึงการนำทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษา (เกษม วัฒนชัย, 2550, หน้า 2) จึงกล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษามุ่งจัดการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการ มีระบบและมีเป้าหมายชัดเจน คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด และการประพฤติปฏิบัติที่ดี โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก และสามารถแข่งขันกับสังคมประเทศอื่นได้

ศิริชัย ชินะตั้งกูร (2556, หน้า 3-12) กล่าวถึงหลักและกระบวนการบริหาร แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การวางแผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและจิตวิญญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์
2. การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. การอำนวยการและการสั่งการ การอำนวยการเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งในการทำให้องค์การหรือหน่วยงานปฏิบัติงานตามแผนต่าง ๆ

4. การตัดสินใจ การบริหารแทบทุกด้านและทุกขั้นตอน จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

5. การติดต่อสื่อสาร เป็นการส่งข่าวสารจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง ซึ่งจะต้องมีสิ่งจำเป็นคือ ผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร

6. การประสานงาน การที่คณะบุคคลมาร่วมกันประกอบกิจการใดกิจการหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และในการจัดการเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นี้ย่อมต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

7. การควบคุมงาน การควบคุมเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร เพราะในการบริหารงานนั้นมีความสำคัญอยู่ประการหนึ่งคือ ความพยายามจะใช้พลังของกลุ่มให้ร่วมมือ ประสานงานการทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปการบริหารงานนั้นไม่อาจปฏิบัติจัดทำโดยลำพังคนเดียว จะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไป ตามลำดับขั้นตอน และตามสายการบังคับบัญชา เมื่อมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติจะทำแล้ว ก็ย่อมจะต้องเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตาม หรือควบคุมการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายไป

อุดม ชูสิริวรรณ (2559, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงหน้าที่การบริหารหรือกระบวนการบริหารในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กรการนำ และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมาย พัฒนาแผน แม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีเป้าหมายอะไรในอนาคต และต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรการประเมิน ทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ ไม่เป็นไปตามที่กำหนดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจัดบุคคล และทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่การระบุและอธิบายงานที่จะดำเนินการ การจัดโครงสร้างองค์กรเมื่อสถานการณ์

เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์กรให้เป็นไปอย่างทั่วถึง

3) การนำ (Leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางการนิเทศติดตามผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำแผนขององค์กรไปปฏิบัติเป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่พนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การยกย่อง ตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรม และถูกต้องเหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการเปรียบเทียบผล การดำเนินงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารตามทฤษฎีของ Gulick และ Urwick (กนกวรรณ อินทร์น้อย, 2553, หน้า 21-26) POSDCORB เป็นอักษรย่อของกระบวนการบริหารซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสรุปหน้าที่ของผู้บริหารตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

P-Planning	การวางแผน
O-Organizing	การจัดองค์กร
S-Staffing	การจัดคนเข้าทำงาน
D-Directing	การอำนวยความสะดวก/การสั่งการ
CO- Coordinating	การประสานงาน
R-Reporting	การรายงาน
B-Budgeting	การบริหารและควบคุมงบประมาณ

กระบวนการบริหาร POSDCORB ย่อมาจากคำต่อไปนี้

P = Policy & Planning + Process Management + Performance

O = Organizing + Objective Awareness + Operation Information System

S = Staffing + Shaping Corporate Culture + Symbol Leader

D = Directing + Deployment + Development

CO = Co-ordinating + Communicating + Controlling

R = Reporting + Communicating + Controlling

จากการศึกษาหลักการและทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้บริหารเป็น ศูนย์กลางในการกำหนดทิศทางและใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา จะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษาไม่ว่าจะอิงทฤษฎีใด ล้วนมุ่งไปสู่ การใช้ทรัพยากรอย่างมีระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และความก้าวหน้าของสังคม

2.1.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุทัศน์ จอกสลิต (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ต่างๆ ภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, หน้า 74) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่าง เด่นชัด เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งใช้ความพยายามต่างๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณภาพ อันพึงประสงค์ของสังคม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 42) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหรือคณะร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมทุกด้าน เริ่มจากบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถ พฤติกรรมรวมทั้งคุณธรรม ให้มีค่านิยมตามความต้องการของสังคม โดยอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคคล อาศัยทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ การบริหารสถานศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับหลักการต่างๆ คือ

1. มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน Ani Rajabhat University
3. จัดทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างด้วยความประสานสัมพันธ์ และมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์
4. รู้จักใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

5. ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือสองอย่าง ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน

6. วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน

วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุภักดิ์ ยมพุก (2558, หน้า 147) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆภายในสถานศึกษา ที่จะทำให้อุทิศให้เกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มูนา จารง (2560, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพโดยได้บัญญัติ ให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

Herbert A. Simon (1966, p.27) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Hoy & Miskel (2001, pp.437-438) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การใช้แรงจูงใจภายในองค์กร ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบ และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

จากการให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนทางด้านการศึกษา

โดยอาศัยฝ่ายงานต่างๆทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้บุคคลในสถานศึกษานั้นๆได้มีส่วนร่วมกันดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กรสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน รวมทั้งการมีภาวะผู้นำในการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามด้วยการร่วมแรงร่วมใจ ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันเป็นไปในทิศทางอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.4 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษาของสถานศึกษา จึงมีผู้ที่ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน มีกระบวนการการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาความก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

เสนาะ ตีเียว (2554, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึง หลักสำคัญของการบริหารมี 5 ลักษณะ คือ

1) การบริหารเป็นการทำงานกับบุคคลโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม โดยอาศัยกลุ่มคนร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลต่างๆ ไม่เช่นนั้นงานจะสำเร็จไม่ได้ ความสำคัญของการบริหารจึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องมีสิ่งเหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความเป็นผู้นำและทำงานเป็นทีมได้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหากเกิดการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2) การบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน จึงจะสำเร็จได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำให้บรรลุได้จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายสูงและสามารถทำสำเร็จ ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายต้องมีการวางแผน

ระบบงานที่ดี มีแผนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายต้องกำหนดเวลาที่จะทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จ

3) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้นคำว่า ประสิทธิผลจึงหมายความว่าการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในส่วนของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การทำงานให้เกิดความสำเร็จอย่างเดียวไม่พอ จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง จึงเป็นการทำงานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำที่สุดจึงจะเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จะต้องตระหนัก 2 ประการ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรไปแล้วหมดไป ไม่สามารถกลับมาใช้ใหม่ได้ จะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เกิดความเหมาะสม ดังนั้นการบริหารกับ เศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารองค์การต้องผลิตสินค้าและมีการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

ครุฑ ชาติวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะการศึกษาของนักเรียนทำให้ประเทศชาติมีความเจริญ และทำให้คนในประเทศแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา ซึ่งก็หมายถึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร การศึกษานั้นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้และมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเข้าใจด้านการศึกษาและผลของการศึกษาที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นๆ จึงจะเกิดความเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้าม ถ้าประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่มีความสามารถและทำงานโดยไม่ได้กำหนดเอาความเจริญก้าวหน้าของประเทศเป็นที่ตั้ง ก็เป็นการยากที่ประเทศนั้นจะเจริญรุ่งเรืองได้

บุญมี วิทยาลัย (2560, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการอย่างมีระบบ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบดำเนินการ เป็นรูปแบบ มีขั้นตอน มีกติกาและวิธีการดำเนินการ

มีทรัพยากรไว้สนับสนุน และมีการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหาร การศึกษาจึงมีความจำเป็น เพราะต้องการบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนทั้งด้านความรู้ มีความเข้าใจ และมีความชำนาญเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิชารัฐ ฐปกระแจะ (2561, หน้า 29) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มี ประสิทธิภาพและเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญและความมั่นคงของประเทศชาติ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการ ดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน ซึ่งจะมีการกระจายอำนาจเข้าสู่โรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความ คล่องตัว เกิดความอิสระในการบริหารจัดการ สร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน โดย ผู้บริหารต้องมีความรู้ มีความสามารถในการดำเนินการบริหารสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษา ให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ ที่มีความเกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทาง การศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.5 ปัจจัยทางการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2550, หน้า 23) ได้อธิบายว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของ สมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้มีการ กำหนดไว้

ภักพร บุญเคล้า (2555, หน้า 11) ได้อธิบายความหมายของปัจจัยทางการบริหาร ไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำการจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งบประมาณ การประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน และอาคารสถานที่ เป็น กระบวนการด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

วรารณ เนาเพ็ชร (2558, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้าง โดยนำทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน

โรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยการวางระบบ และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ลักษณะของสภาพแวดล้อมมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีต่อการสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อใช้ร่วมมือส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ช่วยนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่วางไว้

นิษฐาธิกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึง เทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานสิ่งแวดลอมและสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานทางการบริหารที่ผู้บริหารนำมาใช้เพื่อทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ กลยุทธ์องค์การ การจัดการกระบวนการ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.1.6 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นบริบทเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมจากทุกฝ่าย การบริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบมีมาตรฐาน เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ในหมวด5 มาตรา 39 มีความว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า24)

ราชกิจจานุเบกษา (2550, หน้า 29-33) ได้กล่าวถึงขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร

หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติ และดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 , หน้า 59) ได้กำหนด ขอบข่ายงานงบประมาณไว้ดังนี้

2.1การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ การศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 74-75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริม การขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย
ว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติ
และดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 92-93) ได้กำหนด
ขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิก

สถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่

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

ซึ่งงานทั้ง 4 ด้านนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.1.7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พรชัย ภาพันธ์ (2547, หน้า 47) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีภารกิจ ขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงและเป็นบทบาท ที่ผู้บริหารจะต้องนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจในการบริหารงานวิชาการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับชุมชน องค์กร อื่น ๆ สร้างภาระงานให้ครอบคลุมกับหลักสูตรสถานศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจในการบริหารงบประมาณ เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การจัดสรร งบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและ ประเมินผล

3) การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้บุคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้ขวัญกำลังใจยกย่อง เชิดชู

เกียรติ ให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ การบริหาร องค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา การจัดระบบ ควบคุมภายในและประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2563, เว็บไซต์) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้กำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับ บุคลากรใน โรงเรียน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและ ชุมชนเพื่อ การบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ไสว บำรุงธรรม (2556, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ จะต้องเป็น ผู้นำ ซึ่งกำหนดไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setting) หมายถึง การเป็นผู้กำหนด นโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทผู้กระตุ้นให้กำลังใจในการเป็นผู้นำ (Leader Motivator) หมายถึง การ เป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้
3. บทบาทผู้วางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา

4. บทบาทผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ที่ตัดสินใจในงานของสถานศึกษา
5. บทบาทนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้จูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทผู้ประสาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
8. บทบาทผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่ติดต่อและประสานกับหน่วยงานต่างทั้งในและนอกสถานศึกษา
9. บทบาทผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรสถานศึกษา
10. บทบาทผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา
11. บทบาทผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานต่างๆ และพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้านงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
13. บทบาทผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
15. บทบาทผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้นำการประเมินผลการทำงาน และโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา
16. บทบาทประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา
17. บทบาทผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 52) กล่าวไว้ว่า บทบาทมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงาน และคนที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของคน ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของคนที่ จะประสบความสำเร็จ การแสดงออกเช่นนี้ เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่างความคิดของผู้ดำรง ตำแหน่งเองกับความคาดหวังของผู้อื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการใช้อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ บทบาทจึงมีความหมายแยกออกเป็นสองส่วน คือ

1. บทบาทที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อ บุคคลดำรง ตำแหน่งใดก็ต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ตามกฎหมายภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง คาดว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีความประพฤติปฏิบัติอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะ สอดคล้องกับแบบแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมทัศนคติ ประสบการณ์และ การศึกษา อบรมของผู้เกี่ยวข้อง

3. บทบาทที่ปฏิบัติจริง เป็นบทบาทหรือพฤติกรรมที่แท้จริงที่บุคคลปฏิบัติ ซึ่งอาจ สอดคล้องกับบทบาทที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่ง หรือตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือของตนเองหรือไม่ก็ได้

อัยลา บุญวัฒน์ (2562, หน้า 36) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงแบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีขึ้นใน หน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัด การศึกษา การควบคุมการบริหารงานการระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริม ความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท สำคัญที่ช่วยให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและเป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งกิจการภายในและภายนอก สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ บทบาทในขอบเขต ของภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการกิจ ปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนด นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ซึ่งคำแตกต่างกัน เช่น การบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล การบริหารงานเจ้าหน้าที่ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

สัมมา รณิษฐ์ (2553, หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมหรือการให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ

มลิวรรณ เพชรประดิษฐ์ (2556, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลแบ่งได้เป็น 2 ประเด็นคือ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุ แต่งตั้ง การบำรุงรักษาการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการพ้นจากงาน

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีต่างๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้

บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร

พิมพ์พัทรา สินธุรัตน์ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการจัดการบุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพ

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559, หน้า 47-48) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหา จนถึงขั้นให้ออกจากงาน เพื่อให้มีการเลือกสรรบุคลากรที่ดีมีความสามารถเข้าทำงาน ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญงานด้านการบริหารบุคลากร โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุด การปกครองบุคลากรในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้ระเบียบวินัยเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 17-18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคล อันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อประโยชน์ให้กับองค์กร

Lunenburg & Allan (2000, p.52) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การรักษา ระเบียบ วินัย การลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Bowin, R. B. & Harvey (2001 p.19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจการพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์กรรวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

2.2.2 แนวคิดและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

วิจิตร ศรีสอาน (2550, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า งานบริหารบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบันว่า การบริหารงานบุคคลต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการเป็นหลักในกระบวนการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย

1.หลักความเสมอภาค โดยการเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิว และศาสนา ในการรับสมัครโดยทั่วไป

2.หลักความสามารถ โดยยึดเอาความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง

3.หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคง ดังนั้นการให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล

4.หลักของความเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดทางการเมือง ต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อประชาชนและประเทศชาติตามนโยบายของรัฐบาล

5.หลักของการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยการศึกษาอบรม จัดการนิเทศ และตรวจการปฏิบัติงานให้มีระบบ

6.หลักของความเหมาะสม เป็นหลักการใช้งานให้เหมาะสมกับคน โดยการแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ

7.หลักของความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน

8.หลักของสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนต่องานได้เต็มที่

9.หลักการเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมของบุคลากร

10.หลักการมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

11.หลักของประสิทธิภาพ ได้แก่ การทำงานใดๆจะต้องทำให้เกิดผลมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด

12.หลักของการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคล จะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทธมโม (2552, หน้า 39) การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดให้ความสนใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลคือการที่ผู้บริหารจะทำงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จย่อมต้องอาศัยคนโดยจะเกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง สោหาคัดเลือก อบรมและพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้องค์กรได้คนที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ตลอดเวลาผลงานต่างๆจึงจะสำเร็จลงได้

อุษณีย์ จิตตะปาโล (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ีว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญในการที่จะมีส่วนในการยกมาตรฐานของสังคม และช่วยการบริหารของงานทุกๆองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.ความสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร การบริหาร จึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1.1 เป็นการหาคนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการ ให้เข้ามาทำงานตลอดจนมีการจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นยินดีอุทิศ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ให้กับงานอย่างเต็มความสามารถของเขา

1.2 ช่วยให้มีการจัดระเบียบงาน และสอดส่องดูแลให้บุคคลในฝ่ายต่างๆ ขององค์กร ได้ทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

1.3 ช่วยเหลือองค์กรในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ใช้แรงงานและการบริหารขององค์กร ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

1.4 เป็นการเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้กับบุคคลทุกคนขององค์กร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ เช่น ให้การฝึกอบรมให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยทุนขององค์กรเองและทุนส่วนตัว เปิดโอกาสให้มีการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

2. ความสำคัญต่ออาชีพงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคลจัดเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆเช่น แพทย์ ครู วิศวกร สถาปนิก เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาคน การคัดเลือกคน การฝึกอบรมการจูงใจพนักงานและการประเมินผล ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงาม จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์มีความชำนาญ และมีลักษณะเป็นผู้นำ

Gary Dessler (2009, p.34) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ ลูกจ้างถูกมองว่าเป็นสื่อกลางมิใช่เป็นเพียงแค่ตัวชิ้นหนึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านนามธรรมจึงเน้นการทำให้ลูกจ้างรู้สึกผูกพันและยอมอุทิศตนทั้งหัวใจและวิญญาณ ซึ่งจะทำให้สำเร็จ ถ้าหากมีกระบวนการที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจผูกพันและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรทั้งนี้ กฎแห่งสำคัญก็คือวัฒนธรรมองค์กรการทำให้เกิด การร่วมจิตร่วมใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพราะความเชื่อว่าผลประโยชน์ทั้งของฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้าง ต้องเคียงคู่กันไปหรือถือเป็นเรื่องเดียวกัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนารวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนางานไปสู่เป้าประสงค์ และการบริหารบุคคลอย่างมีคุณภาพนั้นจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เนื่องจากบุคลากรสามารถเข้าใจหน้าที่ตัวเองอย่างชัดเจน มีการให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนเห็นความสำคัญของงาน และประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2.3 กระบวนการของการบริหารงานบุคคล

การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการสำคัญ คือ กระบวนการบริหารงานบุคคล

Beach (1980, pp.70-80) ได้กำหนดกระบวนการการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลงานในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้าย การให้พ้นจากงาน การนำระเบียบต่างๆมาใช้

Castetter (1996, p.102) กล่าวในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่

1. การวางแผนกำลัง (Planning)
2. การตกลงร่วมกัน (Bargaining)
3. การสรรหา (Recuitement)
4. การคัดเลือก (Selection)
5. การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Inducation)
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
7. การพัฒนา (Development)
8. สิ่งตอบแทน (Compansasion)
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Cecurity)
10. การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Civic)
11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 48) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การบริหารและการก่อการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 ที่กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ไปสู่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือสถานศึกษาและ
จัดระบบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน สุรชาติ จันทรา, 2557, หน้า 17) ได้เสนอว่า ขอบข่ายงาน
บริหารงาน บุคคล ได้แก่ 1.การวางแผนอัตรากำลัง 2.การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา 4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา 6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ 7. เงินเดือนและค่าตอบแทน 8.การเลื่อนขั้น
เงินเดือน 9.การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10.การลาศึกษาต่อ 11.การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน 12.การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ 13.การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการ
ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการรายงาน
การ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 14.การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 15.การออกจาก
ราชการ และ 16.งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและงาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.2.4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ประเมินความต้องการอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง
ของสถานศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
สถานศึกษาการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่
การกำหนดตำแหน่ง เพื่อจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การ
ขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู การจ้างลูกจ้างประจำและ
ลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษา โดยใช้เงินงบประมาณ และนอกงบประมาณ เช่น รายได้ของ
สถานศึกษาหรือเงินบริจาค การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น
กระบวนการของการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากร รวมทั้งการเคลื่อนย้ายกัน
ภายในและเคลื่อนย้ายออกจากองค์กร จุดมุ่งหมายของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อใช้
ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ไม่ว่าที่ใด และเมื่อใดมีความ
ต้องการทรัพยากรเพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้จุดมุ่งหมายอื่นๆที่ชัดเจนของการ
วางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกแรงงาน แรงงานส่วนเกินมีการ

เพิ่มโอกาสการได้รับเข้าทำงานให้แก่สตรีชนกลุ่มน้อย และผู้พิการและวางแผนโครงการจัดอบรมให้พนักงาน

การวางแผนอัตรากำลัง บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาแนวทางการปฏิบัติ

1. รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

2. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

4. เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พจน์ เจริญใจ (2557, หน้า 36) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งเป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วยปัญหาข้อบกพร่องต่างๆเกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อการวางแผนอย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันมีการพิจารณาถึงจำนวนประเภทบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ที่จะต้องออกไปจากองค์กรกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวางแผนตามกรอบกำหนดของกรมต้นสังกัดและสถานศึกษาที่จะดำเนินการตามความต้องการที่แสวงหาบุคคลมาปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานตลอดจนการเตรียมการด้านบุคลากรให้พร้อมกับความต้องการขององค์กรในอนาคตตามกรอบของสถานศึกษาดังนี้

1. การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีการปฏิบัติในเรื่องนี้ คือ

1.1 วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภาพกิจของสถานศึกษา

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

สถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3 การนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นของต่อ อ.ก.ค.ศ.เขต
พื้นที่การศึกษา

1.4 นำแผนอัตรากำลังคนของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. การกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ คือ

2.1 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี
พิจารณาอนุมัติ

3. การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ขอเลื่อนวิทยฐานะขอ
เปลี่ยนแปลงเงื่อนไข ตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง ขอ
กำหนดตำแหน่ง เพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ส่งคำขอปรับตำแหน่ง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข
ตำแหน่ง ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ต่อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ.แล้วแต่
กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่าการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดกำลังคน
หรือตำแหน่งและจำนวนที่เหมาะสมล่วงหน้ามีการวางแผนอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 3 ปี
เพื่อเป็นข้อมูล ในการจัดสรรอัตรากำลังในปีถัดไป

2.2.4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ภารกิจการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของ
หน่วยงานบริหารงานบุคลากรในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงานที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกได้มีนักวิชาการ นักบริหาร ให้ความหมายไว้หลายประการ

สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การโดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากรดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจจะร่วมทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย การคัดเลือก บุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์การ การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549, หน้า 28) กล่าวว่า กระบวนการในการสรรหาบุคลากรเป็นขั้นตอนต่อเนื่องมาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดตำแหน่งและการกำหนดงานหน้าที่ของผู้ทำหน้าที่สรรหา คือการเสาะหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและมีความสามารถ ทำงานที่กำหนด เพื่อให้มาทำงานตามที่ต้องการ ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง การสรรหา คือกระบวนการกลั่น กลองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้

บรรพต วิธูราช (2552, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใดกี่คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไรจากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และสนใจในการเข้ามาสมัครงานเพื่อให้องค์การได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์การและนอกองค์การสมัครเข้ามา

การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและมีขั้นตอนในการสรรหา คือจัดทำใบสมัครประกาศรับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ กระบวนการโดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน

บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา

1. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

2. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดโดยความเห็นของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

4. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบและในส่วน of พนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

6. รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

7. ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2559, หน้า 29) การบรรจุ หมายถึง การรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาทำงานหลังจากที่บุคคลนั้นผ่านขั้นตอนของการทดลองงานตามที่กำหนดมาแล้ว ซึ่งในกรณีขององค์การข้าราชการพลเรือนไทย

การบรรจุ หมายถึง การรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ารับราชการ ซึ่งในแง่ของหลักการมักจะต้อง ดำเนินการควบคู่ไปกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งหนึ่งด้วยการกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนต่างๆ ในการพิจารณา และได้ประกาศผลแล้ว นับตั้งแต่การสมัคร การคัดเลือกจนกระทั่งการตรวจสอบ ประวัติภูมิหลัง

โดยมากหัวหน้างานต่าง ๆ มักจะเป็นผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และจะต้องมีการทดลองงานอาจจะเป็น 3 เดือน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

การแต่งตั้งข้าราชการ หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง เป็นการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 32) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 บัญญัติเกี่ยวกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งไว้ อาทิเช่น การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 39 บัญญัติเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 3 ประเภท ดังนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือระดับกลาง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

3. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง หมายถึง สิ่งซึ่งแสดงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคลเฉพาะตนที่มีอยู่ตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งประกอบไปด้วยคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคคลที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวจะต้องมีอยู่ตลอดเวลาที่รับราชการ

4. การให้ได้รับเงินเดือน เป็นการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งนั้น

5. การแต่งตั้งล่วงหน้า หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งโดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับล่วงหน้า นับจากวันที่ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง

6. การแต่งตั้งย้อนหลัง หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับย้อนหลังไปก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า iva การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มี

ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งจึงเป็นที่จะต้องแสวงหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสรรหาบุคลากรและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความรู้ความสามารถดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้การคัดเลือกเลือกสรรมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามความต้องการ ซึ่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีการดำเนินการดำเนินงานตามระบบ ดังนี้

1.การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจากอ.ก.ค.ศ. เขต พื้นที่การศึกษา ดังนี้

1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง มีการดำเนินการโดยให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้ตามความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. กำหนด

2. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่ การศึกษาอื่น มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติผู้ประสงค์ขอย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

2.2 แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาอื่นในเขต พื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัว ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.4 การโอนหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ (มาตรา 58) ดังนี้

2.4.1 เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

2.4.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

3. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้กลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุ แต่งตั้ง

3.3 กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันพ้นจากราชการทหารให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.4 กรณีลาออกจากราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

วิจิตร วรุตบางกูร (2552, หน้า 17) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ การกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54) แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

จากแนวคิดแนวปฏิบัติ สรุปได้ว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนต่อเนื่องกันจากการสรรหาคัดเลือกบรรจุเพื่อให้ดำรงตำแหน่ง กำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงาน และมอบหมายงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรมเริ่มตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้ายการขอกลับเข้ารับราชการใหม่ และสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการอัตราบุคลากรของสถานศึกษา

2.2.4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 67) ได้กล่าวว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 หมวด 4 เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรเป็นอย่างมาก นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายแนวทาง ดังนี้ การทำให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

กิติมา ปรีดีติลล (2552, หน้า 34) กระบวนการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีการพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร ที่เป็นการ

ดำเนินการใดๆให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคลากรว่า “เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุง คุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบผลงานและคุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบผลตอบแทนอื่นๆที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร โดยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดังนี้

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.1.2 แจ้งภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม และต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 79) มีแนวทางการปฏิบัติ

1.2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

1.2.4 ติดตามประเมินการพัฒนา

1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (มาตรา 80) มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.3.2 ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

1.3.3 ติดตามประเมินการพัฒนา

1.4 การพัฒนาขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.2 คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ กรณี เลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

2.1.4 รายงานการสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

2.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1 แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินขอความเห็นชอบไปยังคณะกรรมการ

2.2.2 สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.2.3 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อ
ดำเนินการ ต่อไป

2.3 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยมีแนว
ปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ
ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2.3.2 ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3.3 ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.3.4 รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวแนวทางการปฏิบัติ

3.1 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

3.2 กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก
สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้
เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นมีแนวทางปฏิบัติโดยการดำเนินการตามที่
กระทรวงการคลังกำหนด

5.งานทะเบียนประวัติแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และลูกจ้าง แนวทางการปฏิบัติ

5.1.1 สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาจำนวน 2 ฉบับ

5.1.2 สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา 1 ฉบับ

5.1.3 เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

5.2 การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ
ลูกจ้าง

5.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปี เกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วย สูติบัตร

5.2.2 ตรวจสอบความถูกต้อง

5.2.3 นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

5.2.4 ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5.2.5 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอของพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

6.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญ จักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎหมายกำหนด

6.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

7. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆโดยมีเอกสารหลักฐานที่ เกี่ยวข้อง

7.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

7.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

7.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

8. งานขอหนังสือรับรองงานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลา อุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ งานลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงิน วิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

2.2.4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

หน่วยงานราชการ สถานศึกษา หรือหน่วยงานองค์การต่างๆย่อมประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก วินัยเป็นเรื่องจำเป็นต่อการบริหารงาน เพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางการปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่รวมได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งที่มีนักวิชาการ ผู้ทำวิจัยได้ให้ความหมายได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 55) ได้กล่าวว่า วินัยในการทำงาน คือระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติ และการทำงานของลูกจ้างให้สามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับลูกจ้าง อื่นๆได้อย่างราบรื่น วินัยจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งของนายจ้าง และเป็นเครื่อง แสดงถึงอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้าง การรักษาวินัย หมายถึงการที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแลป้องกัน ไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยง หากพบว่ามีกรกระทำผิดผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันที เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากเกิดจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้ สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาก็จะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ การที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิด โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยในการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆให้เกิดขึ้นในตัวครู โดยใช้วิธีการต่างๆมีการฝึกอบรม เป็นต้น

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวว่า สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในเรื่องของวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้ ในทางการบริหาร

นั้น“วินัย” มีความหมายไปในหลายลักษณะ เช่น ลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง (Self-control)โดยมุ่งพิจารณาวินัยในแง่การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ซึ่งเรียกว่าอัตวินัย (Self-discipline) วินัยข้าราชการอาจแยกพิจารณาได้เป็น 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์แบบแผนความประพฤติที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติ

2. หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควรเป็น การควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้ดังนั้น วินัยจึงหมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแบบแผนความประพฤติที่ควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การป้องกันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัย และประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องมีมาตรการส่งเสริมที่ชัดเจนในการให้บุคลากรยึดและรักษาระเบียบวินัยมีการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัย

2.2.4.5 ด้านการออกจากราชการ

ในระบบราชการพลเรือนของไทย มีระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนที่เหมาะสมเป็นข้าราชการ และเมื่อปฏิบัติงานไปช่วงเวลาหนึ่งก็ต้องพ้นจากหน้าที่ไป เมื่อบุคคลใดเข้ารับราชการแล้ว ย่อมมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพในข้อที่ว่าบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรมการที่ข้าราชการผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้นย่อมเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

ถนัด แก้วเจริญไพศาล (2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็น ข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย

ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ ของทางราชการ ควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 127) ได้กล่าวว่า การ ออกจากราชการ การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการการออก จากราชการในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

- 1.ตาย
- 2.พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- 3.ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามมาตรา103
- 4.สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 115
- 5.ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- 6.ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

ลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพล เรือนพ.ศ.2535 แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ ราชการ วินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันกรกระทำผิดและการดำเนินการ ทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งที่สำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติใน ระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและสถานศึกษา ในประเด็นต่างๆของสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรงมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ลงโทษ

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความแจ้งคำสั่ง

4.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

6. การออกจากราชการ

6.1 การลาออกจากราชการมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

6.1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

6.2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

6.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

6.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

6.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

6.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนใน กรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

6.4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากรดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้ คือ

6.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงด้านการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

6.5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

6.5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

6.5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม. 30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตาม (ม. 30 (4)) กรณี เป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม. 30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม. 30 (547))กรณีเป็นกรรมการบริหาร พรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. 30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม. 30 (9))แนวทางการปฏิบัติ

6.5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติใน มาตรา (ม. 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมาย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ

6.5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30(3))แนวทางการปฏิบัติ

6.5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ทั่วไป (ม. 30 (3))

6.5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค. ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

6.5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาด คุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

6.5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ

6.5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่เหมาะสม

6.5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษา เห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติดนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติดนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

6.5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6.6 กรณีมีมลทินมัวหมองมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

6.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อ เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

6.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกใน ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แนวทางการปฏิบัติ

6.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6.7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดเป็นการนำเสนอรายละเอียด ตลอดจนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายและภารกิจของสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจงาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและการออกจากราชการ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพุดิตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ แต่ผู้บริหารจะสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อให้ได้วิธีการในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จสูงสุดตามการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

2.2.5 ทฤษฎีและหลักการการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญแก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง หลักการบริหารบุคลากรที่ดีต้องใช้ระบบที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2550, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า งานบริหารบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบันว่า การบริหารงานบุคคลต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคล ด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการเป็นหลักในกระบวนการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย

1.หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ศิพ และศาสนา ในการเปิดรับสมัครโดยทั่วไป

2.หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถ หรือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3.หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมี เหตุผล

4.หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่า ข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่ง ปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล

5.หลักการพัฒนาได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้ การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี

6.หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถ

7.หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้น จากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8.หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการบริหารสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่

9.หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิด และประพฤติดีของบุคลากร

10.หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

11.หลักประสิทธิภาพ ได้แก่ถือว่าการงานใดๆจะต้องพยายามทำให้เกิดผลมากที่สุดโดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12.หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคลากร จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม ทันสมัยอยู่เสมอ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 31) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้ดังนี้

1. หลักการความสามารถ (The Rule of Competence) หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งใดๆจะต้องยึด ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญโดยพยายามหาทางคัดเลือก เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน

2. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ผู้มีคุณสมบัติและมีพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดได้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องชาติตระกูลหรือศาสนา เป็นการให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิเท่าเทียมกันและในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการก็ยึดหลักความ เสมอภาค

3. หลักความมั่นคง (Security on tenure) หมายถึง การให้หลักประกันแก่ผู้ที่เข้ามาเป็น ข้าราชการ ว่าจะมีความมั่นคงในชีวิตสามารถยึดราชการเป็นอาชีพได้ตราบเท่าที่ยังมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติราชการ มีความประพฤติและมีความสุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยให้เงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพและได้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การให้ ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางในทางการเมือง กล่าวคือ ข้าราชการประจำต้องปฏิบัติตามนโยบาย ของรัฐอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มาจาก พรรคการเมืองที่ตนชอบด้วยหรือไม่ก็ตาม

มลิวรรณ เพชรประดิษฐ์ (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยึดหยุ่น มีความยุติธรรมมีการพัฒนา และการให้ขวัญกำลังใจบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดทางจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า28) ได้กล่าวว่าสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่นั้นมีขอบข่ายและกระบวนการที่สำคัญ 8 กระบวนการ ดังนี้

- 1.การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
- 2.การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design)

- 3.การสรรหาและการคัดเลือก(Recruitment and Selection)
- 4.การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- 5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
- 6.การบริหารค่าตอบแทน (Reward)
- 7.การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการทดแทนตำแหน่ง (Career and Succession Management)
- 8.งานบุคลากรสัมพันธ์และงานวินัย (Human Relations and Discipline)

Mondy & Noe.(1996, pp.9–11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

- 1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)
- 2.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)
- 3.การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and benefits)
- 4.การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
- 5.การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)
- 6.การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

Armstrong (1995, p.97) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

- 1.การแสวงหาบุคคล
- 2.การจ่ายค่าตอบแทน
- 3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.การพัฒนาบุคคล
- 5.การให้บริการกับบุคคล
- 6.การให้พ้นจากงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยืดหยุ่นมีความยุติธรรมมีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจบุคลากร หลักการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิด มีทักษะด้านการแสวงหา และการใช้ข้อมูลข่าวสารใช้หลักการระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณวุฒิใช้หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค

หลักความมั่นคง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาช่วยเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้ได้ผลสำเร็จ

2.3 ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพผลสถานศึกษา

ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนเป็นผลสำเร็จของการบริหารของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2550, หน้า 31, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหารโครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการโครงการในที่นี้ ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน บริการ หรือ กิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของหน่วยบริการโดยตรง ในที่นี้ กิจกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่นการบันทึกข้อมูล เป็นต้น และผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทำกิจกรรม

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 67) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

รัตน์ชนก จันยัง (2556, หน้า1 9) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมายโดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถทุ่มเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าวโดยกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จจริง

ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” เพื่อใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กรที่ระบุไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Clearly Define Ideas)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดีมีหลักการที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
6. มีข้อมูลสำหรับการทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)
7. รายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and Schedules)
9. มีผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)
10. ดำเนินงานได้ตรงตามมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง (Written Standard-practice Instructions)
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จ ของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนมีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัว เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

นรินทร์ ชัยบิน (2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายซึ่งมีทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลงและเป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

นิศรา มุลวรรณ (2561, หน้า 6-7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านนักเรียน
- 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านครู
- 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการบริหารจัดการ

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน
- 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Hoy & Miskel (2005, p.90) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- 2) ความพึงพอใจในงานของครู
- 3) การรับรู้ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด

Mott (1972, p.373) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) ได้เสนอว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหมายถึงโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้บรรลุตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กำหนดไว้ว่าสถานศึกษาต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัด การการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหาการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและ เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ผลผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การว่าการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ จะล่มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่จะมีประสิทธิผลขององค์การเป็น ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

กิตติพร พรงาม (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิผลของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรมี

ประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่า องค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญ ต่อการ บริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับ วัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

จากที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์กรจะ สามารถประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต่อเมื่อประสิทธิภาพขององค์กรสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ได้ตั้งไว้

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน จะเห็นว่า นักวิชาการได้ให้ความสนใจมากขึ้นในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่าง หลากหลาย ผู้วิจัยขอนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนี้

Scheerens & Bosker (1997 cited in Hoy & Miskel, 2005,p.39) ได้จัดกลุ่มของ องค์กร ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีลักษณะ ดังนี้ (1) ความมีภาวะผู้นำ (2) หลักสูตรมีคุณภาพเปิด โอกาสในการเรียนรู้ (3) การมุ่งเน้นความสำเร็จ (4) มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด (5) มีข้อมูล ย้อนกลับและการกระตุ้นจิตใจ (6) มีบรรยากาศห้องเรียนที่ดี (7) มีบรรยากาศโรงเรียนที่ดี (8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (9) มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ (10) มีการ ประเมินผลที่ดี (11) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร (12) มีโครงสร้างการเรียนการสอนที่ดี และ (13) มีตัวแบบการเรียนการสอนที่ใหม่และทันสมัย

Cheng (1996, p.23) ได้เสนอตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งปรับปรุงจากตัวแบบ ของ Cameron (1984) จำนวน 8 ตัวแบบ ดังนี้

1. ตัวแบบเป้าหมาย ซึ่งได้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถ ดำเนินการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกข้อ เงื่อนไขของการประเมินอยู่ที่โรงเรียนต้องมี เป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งในทางปฏิบัติจริงอาจเกิดความ

ยุ่งยากหากกำหนดเป้าหมายไม่ชัดเจน เพราะโรงเรียนหรือผู้ปกครองอาจกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไม่ตรงกัน เช่น โรงเรียนเน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในขณะที่ผู้ปกครองอาจต้องการให้นั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนจึงควรให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับและเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกฝ่าย สำหรับตัวบ่งชี้ที่ใช้การประเมินตามตัวแบบนี้ คือ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

2. ตัวแบบทรัพยากรปัจจัยป้อน นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีความสามารถจัดหาทรัพยากรหรือปัจจัยป้อน เช่น นักเรียนที่มีคุณภาพเงื่อนไขของการประเมินอยู่ที่ต้องแน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิต และโรงเรียนอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทรัพยากร หากโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตามที่ต้องการก็แสดงว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ทรัพยากรต่างๆ ที่จัดหาได้ แต่จุดอ่อนของตัวแบบนี้ คือการเน้นทรัพยากรและปัจจัยป้อนมากเกินไปจนไม่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการดำเนินงาน

3. ตัวแบบกระบวนการ นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการดำเนินงานภายในราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งตัวแบบนี้จะใช้ได้ดีถ้ามั่นใจว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในการดำเนินงานกับผลผลิตจริง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิธีการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย

4. ตัวแบบความพึงพอใจ นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินการให้ได้ผลที่เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะฝ่ายที่รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน แต่หากผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการที่แตกต่างกันตัวแบบนี้อาจไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้เพราะเป็นการยากสำหรับโรงเรียนที่จะดำเนินงานให้สนองความต้องการหรือเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือความพึงพอใจของโรงเรียน หรือคณะกรรมการหรือกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ตัวแบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถแข่งขันในการดำเนินงานในทุกวิถีทางที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดได้โดยไม่ผิดหลักการ เงื่อนไขในการใช้อยู่ที่สภาพความเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กดดันให้โรงเรียนต้องดำเนินการได้อยู่ได้ โดยเฉพาะการแสวงหาทรัพยากรต่างๆที่ใช้ในการดำเนินงาน ตัวแบบนี้จึงยอมให้โรงเรียนมีการใช้กลไกการตลาดในการบริหารจัดการให้สามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องยุบเลิกกิจการ

และจะใช้ก็ต่อเมื่อมีการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจอนาคตของโรงเรียนว่าควรปรับขยาย
ดำเนินการต่อ หรือยกเลิกหากดำเนินการไม่ได้ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ภาพลักษณ์ของ
โรงเรียนและชื่อเสียงกิตติศัพท์

6. ตัวแบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผลนิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เป็น
โรงเรียนที่สามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์และบอกได้ว่าลักษณะ
อะไรบ้างที่ไม่ควรปรากฏอยู่ในโรงเรียน เช่น การติดสิ่งเสพติดของนักเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึง
ประสงค์ หากโรงเรียนสามารถแสดงผลการดำเนินงานได้นักเรียนในโรงเรียนปลอดภัยสิ่งเสพ
ติดจริง แสดงว่าโรงเรียนดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคือ สภาพ
ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ปัญหาและจุดอ่อนในสถานศึกษา เป็นต้น

7. ตัวแบบการเรียนรู้ขององค์กร นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่
สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกจะกดดัน
ให้โรงเรียนต้องปรับตัว ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความตระหนักถึงความต้องการจำเป็น
ภายนอก การกำกับติดตามการทำงาน การวางแผนพัฒนาและประเมินการทำงานต่างๆ

8. ตัวแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม ได้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็น
โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมซึ่งตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ
ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขอยู่ที่ว่าต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือ
ความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำของ
ผู้บริหาร การบริหารจัดการกระบวนการทำงานและผลงาน

จากตัวแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น กล่าวได้ว่า
การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับสภาพเงื่อนไขของโรงเรียนและการใช้ตัวแบบใด
ในการประเมิน โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน
ของตนเอง ขึ้นอยู่กับนโยบายหรือสภาพบริบทของโรงเรียน อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ตัวแบบ
ทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นว่าทุกตัวแบบสามารถนำไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
ได้ ทั้งด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ
ทางบวก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

2.3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษามีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972, p.188) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving problems)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ชูศรี ฌนอมกิจ(2550, หน้า 6) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนา ทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

กรุณา บุญแก้ว (2552, หน้า 7) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 9) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Positive attitude) 3) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Solving problems)

น้อมจิตร แก้วประทีป (2554, หน้า 7) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดี และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

สุมนทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 5) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดีและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 7) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 6) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ เป็นอย่างดีและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, หน้า 49) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Mott (1972), Hoy & Miskel (2001), ชูศรี ถนอมกิจ (2550), กรุณา บุญแก้ว (2552), กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553), น้อมจิตร แก้วประทีป (2554), สุมนทิรา นิยะมะ (2554), สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556), ประยูร คุณนาม (2557), น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ประกอบด้วย (1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ (4) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบ ประสิทธิผล	Mott (1972)	Hoy & Miskel (2001)	ชูศรี ธนอมกิจ(2550)	กรุณา บุญแก้ว (2552)	กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553)	น้อมจิตร์ แก้วประทีป (2554)	สุนทรจิรา นิยมมะ (2554)	สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556)	ประยูร คุณนาม (2557)	น้ำอ้อย สุนทรพฤษ์ (2559)
1) ด้านการผลิต นักเรียนที่มีผล สัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) ด้านการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศน คติทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3) ด้านการปรับ เปลี่ยนและพัฒนา ให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4) ด้านการแก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1. ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไว้ดังนี้

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 50) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยม จากชุมชน และผู้ปกครอง โดยสถานศึกษามีนักเรียนเข้าเรียนจำนวนมาก และคุณภาพการเรียน การสอนอยู่ในเกณฑ์สูงซึ่งดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการ ศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งสถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง ดังกล่าวมักจะเป็นสถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัย

ต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพออาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายได้อย่าง สะดวก มีครูที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ในด้านคุณภาพของ นักเรียนนอกจากจะดูได้จาก ผลสัมฤทธิ์แล้วยังพิจารณาจากการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของ นักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตัวเองความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 52) สรุปไว้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการ สอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในระดับสูง

มอท์ (Mott, 1972, p.188) ที่กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความ สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติค่านิยม และ คุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.383) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเป็นผลการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่นักเรียนได้รับผลการเรียนจากการสอนของครูอาจารย์ ถือว่าเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญและในการศึกษาวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น กลุ่มปัจจัยของ สถานศึกษา ได้แก่ ครูอาจารย์บรรยากาศของสถานศึกษาและกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐาน ทางสังคมและ สภาพแวดล้อมทางบ้านนักเรียน ชีวิตสังคมในครอบครัว พื้นฐานความรู้อารมณ์ จิตใจของผู้เรียน และคุณภาพการสอนของครู

สรุปได้ว่า ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จของ สถานศึกษาในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อใน ระดับชั้น ม.1 ของโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม แข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษาการเข้าศึกษาต่อในระดับชั้น ที่สูงขึ้นของ

นักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจและ สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนรวมทั้ง กิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 51) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้าน สังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็น นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม ดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มี ทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของ สังคมส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มี เหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย ยอมรับความเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการ อยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้นและเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดาเนินอบรม สั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จัก พัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 53) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในด้านการดาเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการมี คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิต อยู่่นสังคมอย่างมีความสุข

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 81) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวกเป็นความสามารถในการทำให้นักเรียนมีความรู้สึก หรือพฤติกรรมในทางที่ดีงาม

สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง เหมาะสมตามวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ รู้จักวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงาม

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การผลิตนักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้สึกละแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนร่วม เคารพหน้าสถานการณต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดาเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 51) สรุปไว้ว่า ในองค์การจะประกอบไปด้วยคน และงาน ซึ่งสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จึงทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อสารใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน อย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิด บรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีบทบาทปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่อยู่สมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูสร้าง

กระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้นักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพพัฒนาตนเองให้บุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กนกวรรณ อินทร์น้อย(2553, หน้า 54) สรุปไว้ว่าความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีรวมทั้งอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 83) สรุปไว้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการ ภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัยในขณะเดียวกัน ก็จะต้องปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและ เกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินงานต่างๆ ให้มีความ คล่องตัวต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอน หนังสือแบบธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว นักเรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงใช้ได้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มี คุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

ได้ อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษามีการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

4. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 51) สรุปไว้ว่า องค์การต่าง ๆ หรือสถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้นแต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษาแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมายคือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าเป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทาง ของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมคือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการสร้าง คนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตรควรปรับให้เหมาะกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่การจัดวิชาการต่าง ๆ สำหรับการ เรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัยไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและเจริญก้าวหน้าผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจทางเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้างแต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน

ให้มีการยอมรับ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดย วิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศใน สถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในสถานศึกษาได้

กนกวรรณ อินทร์น้อย(2553, หน้า 55) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพขึ้นกับสถานศึกษาอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 82) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา เนื่องมาจากการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาประกอบด้วยคนหลาย กลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกันความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและมีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงปัญหาความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้ง ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไว้วางใจขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีกลมเกลียว สร้าง ความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ซึ่งย่อมมี ผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ไขของ ผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของ สถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วน ของ สถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับคณะครูคณะกรรมการ สถานการณ์ สถานศึกษาและผู้ปกครองในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการ แก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการกับคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้และสามารถ ประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

2.4 เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเริ่มจากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสองตัว เพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้น Natalia Ospina-Alvarez และ Francese Piferrer (2008) นักชีววิทยาชาวสเปนได้ศึกษาทางห้องปฏิบัติการ พบว่า อุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้นจะทำให้ปริมาณประชากรปลา เพศผู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เช่น เมื่อเพิ่มอุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้น 4 องศาเซลเซียส จะเพิ่มปริมาณปลา South American pejerrey เพศผู้ได้ถึงร้อยละ 98 ของปริมาณปลาทั้งสองเพศรวมกัน จากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวคือ อุณหภูมิของน้ำกับจำนวนปลา South American pejerrey เพศผู้เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือถ้าอุณหภูมิของน้ำเพิ่มขึ้นปริมาณประชากรปลาเพศผู้เพิ่มขึ้น เรียกว่าสหสัมพันธ์เชิงบวก(positive correlation)ยังมีการเปลี่ยนแปลงอีกลักษณะหนึ่งคือเมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าลดลง เรียกว่าสหสัมพันธ์เชิงลบ(negative correlation)เช่น จากการสำรวจของวารสารคลินิกไอเสีย พบว่า“รถตึกตึกที่มีเครื่องยนต์ 4 จังหวะ จะมีเสียงดังโดยเฉลี่ย 84.9 เดซิเบลเอ (dBA)รถตึกตึกที่มีเครื่องยนต์ 2 จังหวะจะมีเสียงดังโดยเฉลี่ย 93.9 เดซิเบลเอ (dBA)”แสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ว่าเมื่อเครื่องยนต์มีการจุดระเบิดด้วยจังหวะลดลงจะมีเสียงดังมากขึ้น

นักวิจัยสามารถคำนวณหาตัวชี้เพื่อใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร เรียกตัวชี้นี้ว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ซึ่งสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก็คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปร เครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) จะแสดงทิศทางของความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีพิสัยระหว่าง +1 ถึง -1 ค่า +1 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์ค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน และค่า -1 แสดงถึงความสัมพันธ์ผกผันอย่างสมบูรณ์ (Hair and others, 2010:156-157) การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวอย่างง่าย ๆ ทำได้โดยใช้แผนภาพการกระจาย (scatter diagramหรือscatterplotหรือscattergram) แผนภาพการกระจายก็คือการแสดงตำแหน่งของค่าสังเกตด้วยจุด ซึ่งแต่ละจุดจะแสดงค่ารวมกันของตัวแปรทั้งสอง

2.4.2 การเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์

แผนภาพการกระจายทำให้ทราบถึงลักษณะและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ถ้าต้องการคำนวณขนาดความสัมพันธ์จำเป็นต้องใช้สถิติในการวิเคราะห์ซึ่งมีให้เลือกมากมายผู้วิจัยต้องเลือกให้เหมาะสมโดยพิจารณาจากมาตรวัดและจำนวนตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์ในที่นี่จะนำเสนอการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็น 2 ประเภท คือ ความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปร (ตารางที่ 2.1) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.1 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดของตัวแปร

มาตรวัดของตัวแปร		สถิติที่ใช้วิเคราะห์
มาตรวัดของตัวแปรตัวที่ 1	มาตรวัดของตัวแปรตัวที่ 2	ความสัมพันธ์
Interval scale หรือ Ratio scale	Interval scale หรือ Ratio scale	Pearson Correlation (linear correlation)
Ordinal scale	Ordinal scale	Spearman Rank Correlation
Ordinal scale (สองอันดับ)	Ordinal scale (สองอันดับ)	Tetrachoric correlation

ตารางที่ 2.2 แนวทางในการเลือกสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

มาตรวัดของตัวแปร		สถิติที่ใช้วิเคราะห์
มาตรวัดของตัวแปรตัวที่ 1	มาตรวัดของตัวแปรตัวที่ 2	ความสัมพันธ์
Interval scale หรือ Ratio scale	Interval scale หรือ Ratio scale	Pearson Correlation (linear correlation)
Ordinal scale	Ordinal scale	Spearman Rank Correlation

Ordinal scale (สองอันดับ)	Ordinal scale (สองอันดับ)	Tetrachoric correlation
Ordinal scale(มากกว่าสองอันดับ)	Ordinal scale (มากกว่าสองอันดับ)	Polychoric correlation Polyserial correlation
Nominal scale (สองกลุ่ม)	Nominal scale (สองกลุ่ม)	Phi Correlation
Nominal scale(มากกว่าสองกลุ่ม)	Nominal scale (มากกว่าสองกลุ่ม)	Cramer's V, Contingency Coefficient
Nominal scale (สองกลุ่มตามธรรมชาติ เช่น เพศ)	Interval scaleหรือRatio scale	Point-biserial correlation
Nominal scale(สองกลุ่มที่เกิดจากการจัดกระทำเช่น วยแบ่งตามช่วงอายุ)	Interval scaleหรือRatio scale	Biserial correlation
Nominal scale (สองกลุ่ม)	Ordinal scale (มากกว่าสองอันดับ)	Rank biserial correlation

2.4.3 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation)

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation หรือ Pearson product-moment correlation) เป็นเทคนิคสถิติที่ใช้หาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบช่วง (Interval scale) หรืออัตราส่วน (Ratio scale) สองตัว หรือเรียกตัวแปรประเภทนี้ว่าตัวแปรเชิงปริมาณ (metrics variables) ชื่อสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันให้ชื่อตามคาร์ลเพียร์สัน (Karl Pearson) ผู้คิดสถิตินี้ขึ้นโดยใช้ชื่อว่า product-moment coefficient of correlation ประมาณ ค.ศ.1900 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันได้ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในสาขาสังคมศาสตร์ทุกแขนง (Glass & Hopkins, 1984: 80) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คือ r สำหรับตัวอย่าง และ ρ สำหรับประชากรกำลังสองของ r (r^2) แทนค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (coefficient of determination) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงว่าตัวแปรหนึ่ง อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ประมาณร้อยละเท่าไร สูตรในการ

คำนวณ r มาจาก $r = \frac{\text{cov}(x, y)}{s_x s_y}$ (Glass & Hopkins, 1984: 85, Howell, 2007: 238) แต่สูตรที่นิยมใช้กันเป็นการคำนวณจากค่าเบี่ยงเบนของตัวแปร X และ Y มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (Forthofer and others, 2007: 356)

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันใช้สถิติทดสอบที (t-test) ซึ่งมีสูตรว่า

$$T = \frac{r - 0}{\sqrt{(1 - r^2) / (n - 2)}}$$

df = n - 2 โดยมีสมมติฐานศูนย์ว่า $H_0: \rho = 0$ (ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน)

ดังนั้น เมื่อการทดสอบมีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่างจากศูนย์) มิได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันมาก การจะแปลความหมายว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดต้องนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปเทียบกับตารางการแปลความหมายซึ่งนักสถิติกำหนดเป็นช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้หลายแบบดังตัวอย่าง ของ Best (1977, p.240)

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากร ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน สู่มาตรฐานระดับสากล

พันธกิจ

1. พัฒนางองค์กรให้มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ค่านิยมร่วม และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเน้น การมีส่วนร่วม
ทุกภาคส่วน

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบบริหารจัดการ
การศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนครอบคลุมใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอจังหาร อำเภอศรี
สมเด็จ อำเภอเชียงขวัญ อำเภอรวัชบุรี อำเภอทุ่งเขาหลวงและอำเภอศรีสมเด็จ มีอาณาเขต
ติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเกษตรวิสัย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดมหาสารคาม

ภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา
ที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาท
และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546
และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา
ตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมาย

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

- (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
- (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
- (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- (ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- (ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ
- (ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตาม นโยบายและแผน
- (ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอน สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการ ศึกษา
- (ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน บัญชี

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานสินทรัพย์

พัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมินติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(ง) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถ พิเศษ

(จ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ฉ) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ช) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความประพฤติ นักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ณ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

2.5.2 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสามตำบล คือ ตำบลหนองผือ ตำบลล้นฟ้า ตำบลดุน้อย อำเภอดุสิตราษฎร์ พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน, โรงเรียนบ้านหนองแอก, โรงเรียนบ้านหนองผือ, โรงเรียนบ้านอุมจาน, โรงเรียนบ้านข่า, โรงเรียนล้นฟ้าวิทยาคาร, โรงเรียนรัตนประชานุสรณ์, โรงเรียนบ้านโนนสำราญ, โรงเรียนบ้านดงยาง, โรงเรียนบ้านดุน้อย, โรงเรียนบ้านหนองซาด และโรงเรียนป่าแดงหนองสูงหนองตอโนนไทย ปัจจุบันมีนายเสถียร โงน มณี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านหนองแอก เป็นประธานกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย และมีสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตั้งอยู่ที่โรงเรียนบ้านหนองแอก เพื่อเป็นจุดรวม ประสานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในกลุ่มเครือข่าย

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลหนองผือ จำนวน 5 โรงเรียน

1. โรงเรียนบ้านหนองผือ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
2. โรงเรียนบ้านหนองแอก (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)
3. โรงเรียนบ้านข่า (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
4. โรงเรียนบ้านอุมจาน (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
5. โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลล้นฟ้า จำนวน 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนล้นฟ้าวิทยาคาร (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)
2. โรงเรียนรัตนประชานุสรณ์ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
3. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตำบลดุน้อย จำนวน 4 โรงเรียน

1. โรงเรียนบ้านดุน้อย (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
2. โรงเรียนบ้านดงยาง (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

3. โรงเรียนบ้านหนองชาด (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)
4. โรงเรียนป่าแดงหนองสูงหนองตอโนนไทย (เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3)

ตารางที่ 2.3 จำนวนผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าตุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

โรงเรียน	จำนวนผู้บริหาร	จำนวนครู	รวม
โรงเรียนบ้านหนองผือ	1	3	4
โรงเรียนบ้านหนองแอก	1	14	15
โรงเรียนบ้านข่า	1	3	4
โรงเรียนบ้านอุมจาน	1	2	3
โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน	1	15	16
โรงเรียนรัตนประชานุสรณ์	1	2	3
โรงเรียนบ้านโนนสำราญ	1	3	4
โรงเรียนล้นฟ้าวิทยาคาร	1	14	15
โรงเรียนบ้านตุน้อย	1	2	3
โรงเรียนบ้านหนองชาด	1	1	2
โรงเรียนบ้านดงยาง	1	9	10
โรงเรียนป่าแดงหนองสูงหนองตอโนนไทย	1	13	14
รวมทั้งสิ้น	12	81	93

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 69-72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ในอำเภอคลองหลวง ปีการศึกษา2554จำนวน285คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านและ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต21 ผลการวิจัยพบว่า1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต21 ได้แก่ปัจจัยด้านผู้บริหารปัจจัยด้านครูปัจจัยด้านหลักสูตรปัจจัยด้านบรรยากาศปัจจัยด้านทรัพยากรและปัจจัยด้านนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก2)ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต21โดยรวมอยู่ในระดับมาก3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศปัจจัยด้านทรัพยากรปัจจัยด้านผู้บริหารปัจจัยด้านครูผู้สอนปัจจัยด้านนักเรียนและปัจจัยด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) การสร้างสมการถดถอยประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์พบว่าปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R)เท่ากับ.882สามารถร่วมพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้ ร้อยละ 77.80

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2559, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนา ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับ มาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

กรรณา ภู่มะลิ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ คือ การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียน การสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตาม นโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอปัจจัยการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงการ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทาง การศึกษา 2) ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียน การสอน 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย

ปราณี साโพรวน (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ประสิทธิภาพขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัจจัยทางการบริหารด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะบุคลากรขององค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การและด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล เจริญพรสกุล ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาลำดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประกอบด้วย 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3.ความพึงพอใจต่องานของครู 4.ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษา และ 5.ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงานของครู และปัจจัยด้านนักเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะบางประการ สำหรับการกำหนดนโยบาย การนำไปสู่การปฏิบัติ และการวิจัยต่อไปในอนาคต

ปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุลสุคนธ์และฐาปกรณ แก้วเงิน (2561, หน้า 255) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 2) ด้านการวางแผน บุคลากรและ 3) ด้านการประเมินของบุคลากร 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการให้ ผลตอบแทนและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการคัดเลือกบุคลากร การเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเมื่อ จำแนกตามวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษาและสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน

ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ เรียงตามลำดับ จากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ ปัจจัยลักษณะของ สภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยลักษณะของ องค์การ

เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2562, หน้า 216-222) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพของ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัจจัย การบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรง ตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกันประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการ ดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหารนโยบายสู่การ ปฏิบัติบุคลากรกระบวนการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมชุมชนท้องถิ่นและแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเสนอแนะไว้ 6 ปัจจัยประกอบด้วยนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการ บริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

สุนิดา อัญจรีเวโรจน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพ โรงเรียนมาตรฐานสากลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน มาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานีโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านความคิด รวบรวมอดสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานีได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

พิพัฒน์พงษ์ พงกะพันธ์ (2564, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อ ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถมีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลคือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัยและ 5) การออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือการขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งและการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวเป็นอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kendrik (1988, p.35) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิภาพโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรกและต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพจากการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมากโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและสามารถทำนายประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้

Fernando (2005, p.24) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกาพบว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

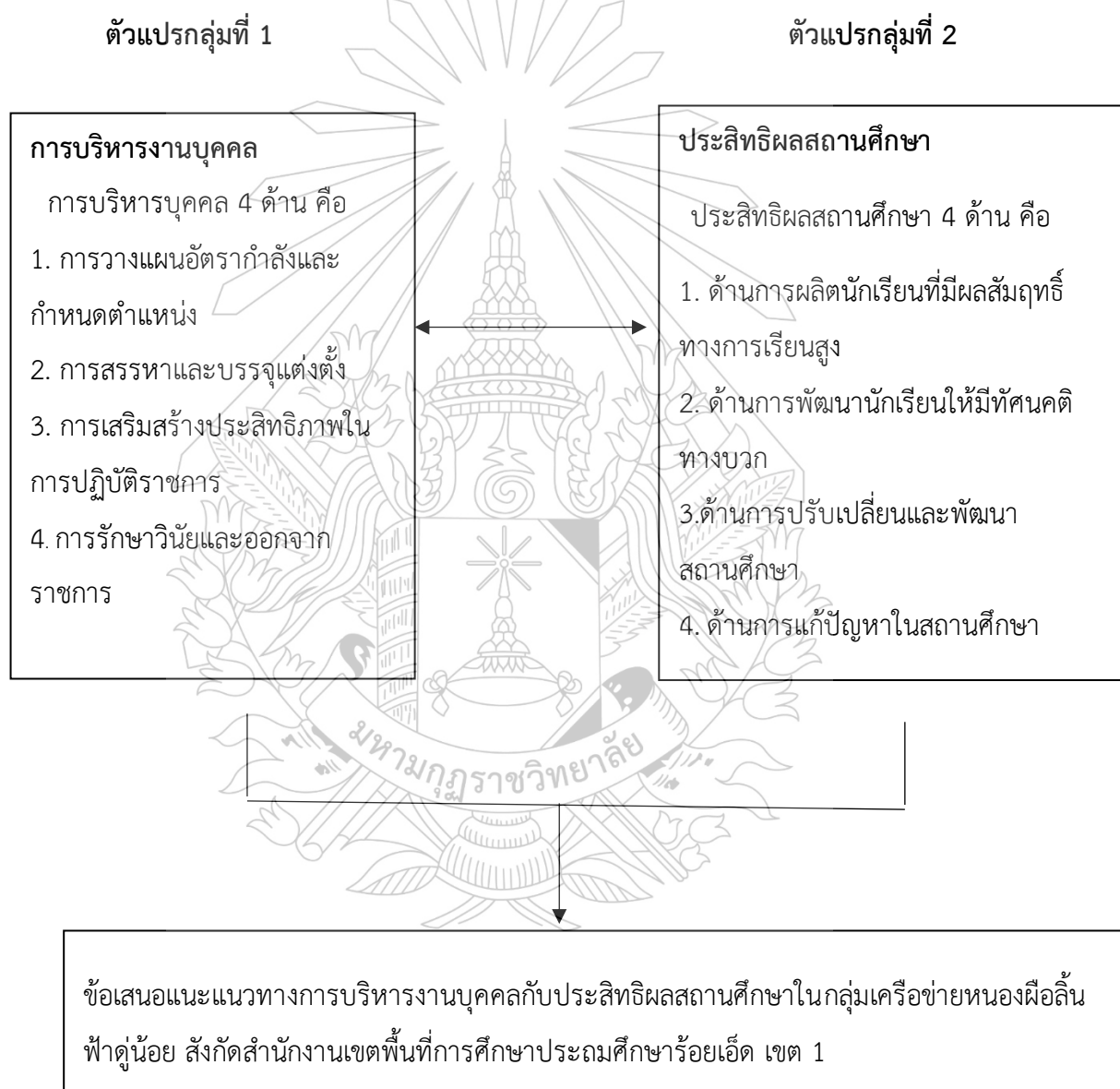
Wrigley (2007, p.39) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน: คำถามกระบวนทัศน์พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก นั้นโรงเรียนต้องมีกระบวนทัศน์มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างชัดเจนการมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสังคมการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Eunice Wangui Matheri Selpher K. Cheloti and David M. Mulwa(2015, p.12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลการจัดการในระดับมัธยมศึกษา โรงเรียน: กรณีศึกษาเขต Mtito Andei ประเทศเคนยา โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้บริหารต่อประสิทธิผลการจัดการโรงเรียนมัธยมในเขต Mtito-Andei ประเทศเคนยา เป็นการศึกษาแบบย้อนหลังสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร 28 คนและครู 140 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตารางสัมภาษณ์และวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานสถิติไคสแควร์ ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลการจัดการวินัย นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล การจัดการนักศึกษาและการจัดการการเงิน

Aja-Okorie U(2016, pp.13-23) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของครู ในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเดลต้าประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาครั้งนี้ต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายรัฐDeltaมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมใน รัฐเดลต้าประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 32 โรงเรียนได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครูและกลยุทธ์การจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่าการจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ปาริชาติ สติภา , ภูวดล จุลสุคนธ์และฐานปกรณ แก้วเงิน (2559, หน้า 52) , ยุกตนันท์ หวานจำ (2555, หน้า 65-72) และ Mott (1972, p. 373) มาบูรณาการกำหนดกรอบแนวคิด และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 12 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้สอนจำนวน 81 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ประชากรแทนกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนจำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แบบสอบถามในตอนที 2 และ ตอนที 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราสวนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102-103)

5	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 99-100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open - end)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราสวนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 102-103)

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์สุเทพ เมย์ไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตรอยเอ็ด

5.3 ดร.จารุณี เสนารักษ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

6.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation

7. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1 พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง และได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) โดยการแนบคิวอาร์โค้ด (QR-code) ใน หนังสือขอความอนุเคราะห์ และ ส่งข้อมูลทาง Google Form และส่งข้อมูลทาง Social Media ในกลุ่มไลน์บุคลากรของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1

3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต1

วิธีหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ	น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต1 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังต่อไปนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	1.00	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.80 - 0.99	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.60 - 0.79	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.40 - 0.59	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.20 - 0.39	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.01 - 0.19	หมายถึง	มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา

k	เป็นจำนวนข้อคำถาม
S_i^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
S_t^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage)

P	$=$	$\frac{F \times 100}{N}$
P	$=$	ค่าร้อยละ
F	$=$	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
N	$=$	จำนวนประชากร

2) ค่าเฉลี่ย (μ)

μ	$=$	$\frac{\sum fx}{N}$
μ	$=$	ค่าเฉลี่ย
$\sum fx$	$=$	ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
N	$=$	จำนวนประชากร

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

σ	$=$	$\sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$
σ	$=$	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum fx$	$=$	ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม
N	$=$	จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากร
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
X_1	แทน	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
X_2	แทน	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
X_3	แทน	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
X_4	แทน	ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ
X	แทน	การบริหารงานบุคคล
Y_1	แทน	ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y_4	แทน	ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา
Y	แทน	ประสิทธิผลสถานศึกษา
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำนวนตามตำแหน่ง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำนวนตามตำแหน่ง

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เครือข่ายโรงเรียนหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	12	12.90
2. ครูผู้สอน	81	87.10
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X ₁)	4.50	0.58	1	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X ₂)	4.43	0.66	3	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X ₃)	4.34	0.80	4	มาก
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X ₄)	4.49	0.66	2	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	0.68	-	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.68$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X₁) ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.58$) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X₄) ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.66$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X₂) ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.66$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X₃) ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)

ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง (X_1)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	สถานศึกษามีการสำรวจ รวบรวม และรายงาน ข้อมูลจำนวนครู และบุคลากรทางศึกษาอย่าง เป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.45	0.63	5	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน	4.57	0.60	2	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันในทุก ปี	4.50	0.58	3	มาก
4	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.63	0.51	1	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	4.39	0.65	6	มาก
6	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานด้าน อัตรากำลังของสถานศึกษา	4.46	0.49	4	มาก
รวมเฉลี่ย		4.50	0.58	-	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่ง (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.50$, $\sigma=0.58$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=4.63$,
 $\sigma=0.51$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน (μ
 $=4.57$, $\sigma=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่ง วิทย
ฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ($\mu=4.39$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต
1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)

ข้อ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ และความ จำเป็นในการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน	4.33	0.58	4	มาก
2	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน	4.51	0.72	2	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงาน โดยความยุติธรรม	4.54	0.69	1	มากที่สุด
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและคณะกรรมการ การศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความ ต้องการอัตราบุคลากรของสถานศึกษา	4.48	0.64	3	มาก
5	สถานศึกษามีมาตรการในการป้องกันการกักร ทุจริตในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรร หาเป็นไปอย่างมีระเบียบ	4.29	0.65	5	มาก
รวมเฉลี่ย		4.43	0.66	-	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$, $\sigma=0.66$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสรรหา
เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม ($\mu=4.54$,
 $\sigma=0.69$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน (μ
 $=4.51$, $\sigma=0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีมาตรการในการป้องกันการทุจริต
ในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีระเบียบ ($\mu=4.29$, $\sigma=0.66$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าตื้นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ (X_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร	4.51	1.01	4	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร หรือคัดเลือกบุคลากร ในครั้งต่อไป	4.49	0.82	5	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ตามความเหมาะสม ก่อนการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	9	มาก
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ อบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ การทำงานดีขึ้น	4.36	0.69	7	มาก
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	4.30	0.92	8	มาก
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรม และ จริยธรรมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.02	0.86	11	มาก
7	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาครูผู้สอน	4.10	0.73	10	มาก
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนลา ศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความ สนใจ	3.96	0.67	12	มาก
9	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน	4.53	0.81	3	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
10	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.43	0.74	6	มาก
11	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำรางวัล คำชมเชยในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.61	0.80	1	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์	4.58	0.79	2	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.34	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.80$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำรางวัล คำชมเชยในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์ ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าตื้นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)

ข้อ	ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	บุคลากรประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.49	0.67	3	มาก
2	บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	4.67	0.59	1	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวินัยและประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	4.58	0.70	2	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีมาตรการส่งเสริมที่ชัดเจนในการให้ครูผู้สอนยึดและรักษาระเบียบวินัย	4.43	0.64	4	มาก
5	บุคลากรรู้ระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้ายโอน การลาออกและการเกษียณอายุราชการ	4.40	0.60	5	มาก
6	สถานศึกษาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอนการลาออกและการเกษียณอายุราชการ และการออกจากราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก	4.36	0.73	6	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.66	-	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตื้นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.66$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวินัยและประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอนการลาออกและการ

เกษียณอายุราชการ และการออกจากราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.73$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปรากฏผลดังแสดงในตาราง ที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.52	0.65	1	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.35	0.61	2	มาก
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.18	0.68	4	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	4.31	0.61	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.34	0.64	-	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.64$) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.65$) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.61$) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.61$) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.68$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าตู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

ข้อ	ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง(Y_1)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น	4.81	0.63	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารและครูผู้สอนสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.72	0.59	2	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนเกิดทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.51	0.61	4	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจาร์ณญาณและความคิดสร้างสรรค์	4.57	0.70	3	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมประกวดผลงานที่ส่งเสริมทักษะ เพื่อให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ	4.30	0.54	8	มาก
6	สถานศึกษามีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการศึกษาให้นักเรียนอย่างเพียงพอ	4.36	0.66	7	มาก
7	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	4.43	0.69	6	มาก
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนา ระดับคุณภาพการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น	4.48	0.80	5	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	0.65	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.65$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้า หมายในการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.63$) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมประกวดผลงานที่ส่งเสริมทักษะ เพื่อให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.54$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)

ข้อ	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกระตือรือร้นมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.52	1	มากที่สุด
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา	4.26	0.61	5	มาก
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	4.43	0.58	3	มาก
4	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน	4.17	0.60	7	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	4.39	0.71	4	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ (X_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทยอย่างเหมาะสม	4.20	0.59	6	มาก
11	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน	4.46	0.67	2	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.61	-	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.61$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกระตือรือร้นมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.52$) รองลงมา คือ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย
หนองผือล้นฟ้าต๋อน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

ข้อ	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน	4.54	0.55	1	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตร ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและบริหารทั่วไป อย่างเป็นระบบ	3.21	0.74	5	มาก
3	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	4.15	0.59	6	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์	4.34	0.63	4	มาก
5	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้	4.42	0.79	3	มาก
6	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอนและนักเรียนอย่างเพียงพอ	4.51	0.65	2	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน	4.06	0.81	7	มาก
รวมเฉลี่ย		4.18	0.68	-	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าต๋อน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

สถานศึกษา (Y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.68$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.55$) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอนและนักเรียนอย่างเพียงพอ ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.81$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)

ข้อ	ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)	ระดับการปฏิบัติ			
		μ	σ	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน	4.46	0.76	2	มาก
2	สถานศึกษามีแผนการป้องกันและแผนการแก้ไข ปัญหาในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.37	0.53	3	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุไม่คาดฝันขึ้นในโรงเรียน	4.30	0.59	4	มาก
4	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี	4.59	0.51	1	มากที่สุด
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา	4.08	0.68	7	มาก
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน	4.16	0.62	6	มาก
7	สถานศึกษามีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทางป้องกัน ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนเมื่อเกิดปัญหาในสถานศึกษา	4.21	0.55	5	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.61	-	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_d) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.61$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.68$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มน้ำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคล (X)	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)				
	ด้านการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	ด้านการพัฒนาการเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก (Y ₂)	ด้านการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา (Y ₃)	ด้านการรักษาวินัยและออก จากราชการแก้ปัญหาใน สถานศึกษา (Y ₄)	ประสิทธิผลสถานศึกษา (Y)
1.ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง (X ₁)	0.589**	0.613**	0.685**	0.576**	0.602**
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X ₂)	0.504**	0.582**	0.651**	0.419**	0.501**
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา (X ₃)	0.657**	0.595**	0.562**	0.448**	0.546**
4.ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ แก้ปัญหาในสถานศึกษา (X ₄)	0.526**	0.519**	0.607**	0.391**	0.561**
การบริหารงานบุคคล (X)	0.531**	0.538**	0.645**	0.439**	0.537**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มน้ำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม ($r=0.537$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X₃) กับด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.657$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X₁) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y₃) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.391$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X₄) กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y₄) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.537) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

การบริหารงานบุคคล	ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)	0.589**	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	0.613**	สูง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	0.685**	สูง
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	0.576**	ปานกลาง
การบริหารงานบุคคล (X)	0.602**	สูง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.602$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ ($r=0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.613$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับ ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.576$)

คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านการพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)

การบริหารงานบุคคล	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)	0.504**	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	0.582**	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	0.651**	สูง
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	0.419**	ปานกลาง
การบริหารงานบุคคล (X)	0.501**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.501$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าเท่ากับ ($r=0.651$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.582$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r=0.419$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

การบริหารงานบุคคล	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)	0.657**	สูง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	0.595**	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	0.562**	ปานกลาง
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	0.448**	ปานกลาง
การบริหารงานบุคคล (X)	0.546**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.546$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง มีค่าเท่ากับ ($r=0.657$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.595$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.448$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ใน
กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)

การบริหารงานบุคคล	ด้านการแก้ปัญหาใน สถานศึกษา (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1)	0.526**	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	0.519**	ปานกลาง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3)	0.607**	สูง
4. ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4)	0.391**	ต่ำ
การบริหารงานบุคคล (X)	0.561**	ปานกลาง

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ใน
กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=$
0.561) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง มีค่าเท่ากับ ($r=0.607$) คือ ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) และคู่ที่มี
ความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.526$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) กับ
ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.391$) คือด้าน
การรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)

ตอนที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในตอนที 4 มีประชากรทั้งสิ้น 93 คน แต่ได้ตอบแบบสอบถามจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41 ดังตารางที่ 4.17 - 4.18

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล		
1. แนวทางการพัฒนาด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง		
1.1	ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา	32
1.2	สถานศึกษาควรมีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานและคุณสมบัติที่จำเป็น	32
2. แนวทางการพัฒนาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		
2.1	สถานศึกษาควรมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยดำเนินการตามกฎหมายระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัด	30
2.2	สถานศึกษาควรมีการบรรจุและแต่งตั้งตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับภารกิจ	32
3. แนวทางการพัฒนาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		
3.1	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถานศึกษา	32
3.2	ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่ง สำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น	30

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล		
4. แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ		
4.1	ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย โดยจัดอบรมให้บุคลากรรับทราบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	29
4.2	ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	30
4.3	ผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยอย่างรอบคอบ ถูกต้อง เป็นธรรม	30

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษา		
1. แนวทางการพัฒนาด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		
1.1	ผู้บริหารและครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์	25
2. แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		
2.1	ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม	26
2.2	ครูผู้สอนควรจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	25
3. แนวทางการพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา		
3.1	สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	28
3.2	บุคลากรของสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน	
4. แนวทางการพัฒนาการแก้ปัญหาในสถานศึกษา		
4.1	ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการแก้ปัญหาในด้านต่างๆของโรงเรียน	29

จากตารางที่ 4.19 - 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต่วน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1พบว่า

1. สรุป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานและคุณสมบัติที่จำเป็น สถานศึกษาควรมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสถานศึกษาควรมีการบรรจุและแต่งตั้งตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับภารกิจ มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย โดยจัดอบรมให้บุคลากรรับทราบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพและมีดำเนินการทางวินัยอย่างรอบคอบ ถูกต้อง เป็นธรรม

2. สรุป ข้อเสนอแนะพัฒนาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารและครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้ประพฤดี ปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผลของในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยจะได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 การบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติดัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษามีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดย

ความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีมาตรการในการป้องกันการทุจริตในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีระเบียบ

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จรางวัล คำชมเชยในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

4) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวินัยและประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอนการลาออกและการเกษียณอายุราชการ และการออกจากราชการให้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก

5.1.2 ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่ศูนย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้า หมายในการวัดและประเมินผล การเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูผู้ สอนสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมประกวดผลงานที่ส่งเสริมทักษะ เพื่อให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ

2) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกระตือรือร้นมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีให้นักเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน

3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอนและนักเรียนอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน

4) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มน้ำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม ($r=0.537$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.657$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) กับด้านและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.391$) ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r=0.602$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ($r=0.685$) คือ มีค่า ($r=0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.613$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.576$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)

2) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.501$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง ($r=0.651$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.582$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน

ต่ำที่สุด ($r=0.419$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)

3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.546$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงกว่าทุกด้านมีค่าเท่ากับ ($r=0.657$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.595$) คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.448$) คือ ด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)

4) ด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.561$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง มีค่า ($r=0.607$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.526$) คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (X_1) กับด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.391$) คือด้านการรักษาวินัยและออกจากราชการ (X_4) กับด้านการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Y_4)

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าดู่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังและความต้องการบุคลากรในสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานและคุณสมบัติที่จำเป็น สถานศึกษาควรมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสถานศึกษาควรมีการบรรจุและแต่งตั้งตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับภารกิจ มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนการเลื่อนวิทยฐานะหรือตำแหน่งสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย โดยจัดอบรมให้บุคลากรรับทราบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพและมีดำเนินการทางวินัยอย่างรอบคอบ ถูกต้อง เป็นธรรม และผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการแก้ปัญหาด้านต่างๆของโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษา ต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อคิดหาแนวทางปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทางการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครู บุคลากร และคุณภาพการศึกษาโดยรวม การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกที่โปร่งใส การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลตามสภาพจริง และการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความสุขในการ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนเจตคติที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการแนะนำให้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ สติภา, ภูวดล จุฬสุคนธ์และฐาปกรณ์ แก้วเงิน (2561, หน้า 255) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดี และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564, หน้า 92) ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถใน

การแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 398) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ อีกทั้งยังสัมพันธ์กับแนวคิด กรูณา ภู่มะลิ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม ($r=0.537$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารงานบุคคลที่ดีช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา สุขสวัสดิ์ (2562, หน้า 65–78) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .493 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิษฎา บุญช่วย, เบญจพร ชนะกุล และ อโนทัย ประสาน (2568, หน้า 241-246). ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.2.4 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพสถานศึกษาควรเริ่มจากผู้บริหารที่มีการวิเคราะห้ความต้องการและปัญหาของโรงเรียน กำหนดตำแหน่งและสรรหาบุคลากรตามกฎหมาย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์

ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสร้างคุณภาพที่พึงประสงค์แก่นักเรียนและสถานศึกษา โดยรวม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการพัฒนาครูก่อน มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรก่อน มอบหมายหน้าที่ มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารและการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน

3) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.685$) คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) กับด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะ เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (X_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษามีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2) ประสิทธิภาพสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญกับการผลิตนักเรียน

ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และเน้นทักษะการแก้ปัญหา ถ้าหากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงแล้วก็จะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิผลสถานศึกษาด้วย

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรทำการศึกษาการวิจัยเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลข้อมูลมาทำการพัฒนาต่อไป ตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 2) ควรที่จะมีการเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงตามความเป็นจริง เพื่อนำผลที่พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นไป



บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 –2579. กรุงเทพฯ:

พริกหวานกราฟฟิคจำกัด. (2567). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 –2568.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2545). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.

เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมชาติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

จรรณี เกาเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ
สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา. คณะครุศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:วัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.

นิพนธ์ กิณางค์. (2543). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่2. พิษณุโลก : ตระกูลไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการวิจัยทางการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร:สุวีริยาสาส์น.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

รัตน์ชนก จันย้ง. (2556). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้เฝ้า. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น, 2558.

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ : โพรเพซ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร:บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
- ทิพย์วิสุทธ์ลาภรณ์ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์(พิมพ์ครั้งที่3)*. กรุงเทพฯ :
- วิจิตต์ถกกร.
- ศิริชัย ชินะตังกูร. (2554). *หลักและวิธีการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ธนบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร :
- สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *แผนการบริหารและพัฒนา*
- ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *รายงานประจำปี 2558*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (5 กรกฎาคม 2560).
- หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูมีวิทยฐานะ*
- และเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*.
- กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมุทร ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- ระยอง พี.เอส.การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

สัมมา รณนิตย์ (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 96. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2555). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ*.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรุณา บุญแก้ว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของ โรงเรียน*

ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรุณา ภู่มะลิ. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาค*

ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ เพื่อการพัฒนา. :

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กิตติพร พรงาม. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหำบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์)

งามทิพย์ มั่นทองขาว. (2559). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การเรียนรู้ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาสกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (31 สิงหาคม 2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.วารสารวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 27 (2).

จิรภัทร เชียงทอง. (2557). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน

มัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชลธิชา สุขสวัสดิ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชูศรี ฅนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนัก

งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ.

วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นිරุช ชัยปิ่น. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราช

ภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญมี วิทยาลัย. (2560). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหาร

การศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช

วิทยาลัย.

ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)

ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยูร คุณนาม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปราณี สาไพบรวัน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2562). การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโน (ยันตรัตน). (2552). แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พรณิภา ไชยศรี. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์. (2556). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยี:

ตะวันออก (อี.เทค). (การศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)), มหาวิทยาลัยสยาม,

กรุงเทพฯ.

ภักพร บุญเกล้า. (2555). ยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา .วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา)

เมรินทกาล พัฒนาทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.

ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏ
มหาสารคาม).

วชิราวุธ ธูปกระแจะ. (2561). สภาพการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

วรารณ เนาเพชร. (2558). ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. ปทุมธานี :

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ปริญญาโท กศ.ม. มหาสารคาม :มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.

ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทัศน์ จอกสธิตย์. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัด
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร, พระนครศรีอยุธยา.

สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบล
ในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ สธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553) .การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 . มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม.

ไสว บำรุงธรรม. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการ เรียน
การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2546.

อัยลดา บุญวัฒน์. (2562). แนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อุดม ชูลีวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็น
เลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Beach, D. S. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. New York :
Macmillan.

Campbell and others. (1977). *Although we find that the floating tendency for
plagioclase in basaltic liquids is slightly greater*. New York: McGraw-Hill.

Castetter, W.B (1996). *The personnel function in education administration*. New York:
Macmillan.

3) บทความในวารสาร

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหาร
บุคลากร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 1 (2).

ชญาณิศก์ เปลี่ยนดี และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธปัญญา
ปริทรรศน์. 6(2), 85-96. (TCI กลุ่ม 1).

ถนัด แก้วเจริญไพศาล บุญอนันต์ พินัยทรัพย์และสมศักดิ์ ดำริชอบ. (2562). ความ

จำเป็นการพัฒนานักบริหาร ดิจิทัลเพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0. วารสารการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, 26(1), 145-169.

นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสาร
วิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3).

ปาริชาติ สติภา, ภูวดล-จุลสุคนธ์และฐาปกรณ์ แก้วเงิน. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถาน
ศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. การประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์ วิจัย ครั้งที่ 1. 22-
23 สิงหาคม 2559. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ริชฎา บุญช่วย, เบญจพร ชนะกุล, และ อโนทัย ประสาน. (2568). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(1), 76-88.

สุภักดิ์ ยมพุก และวิโรจน์เจษฎาลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการ
ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ,
8(2), 78.

สุนทิตรา นิยมมะ และ ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา, 9, 63-73.

อังสนา เข้มไคร. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของ ผู้บริหารสตรีที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์14(3) (กันยายน - ธันวาคม 2559).

Armstrong, M. (1995). *A Handbook of personnel Management practice*. London, UKC Kogan.

Bowin , R.B. and Harvey, D. (2001). *Human Resource Management (2 nd ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey. : Prentice

Cheng, Y. C. (1996). *School Effectiveness and school-based management: A mechanism for development*. London, England: The Falmer Press.

Gary, Dessler. (1997). *Human Resources Management*. 7th ed. Upper Saddle River. New Jersey : Prentice-Hall.

Heinz & Harold Koontz . 1993. *Management : Global Perspective*. 10 th ed. New York: Mc Graw – Hill,

Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*, 4 th Edition. New York : McGraw-Hill.

Lunenburg. Fred and C. Ornstein Allan. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ครรรชิต มัลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2559, จาก
drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.

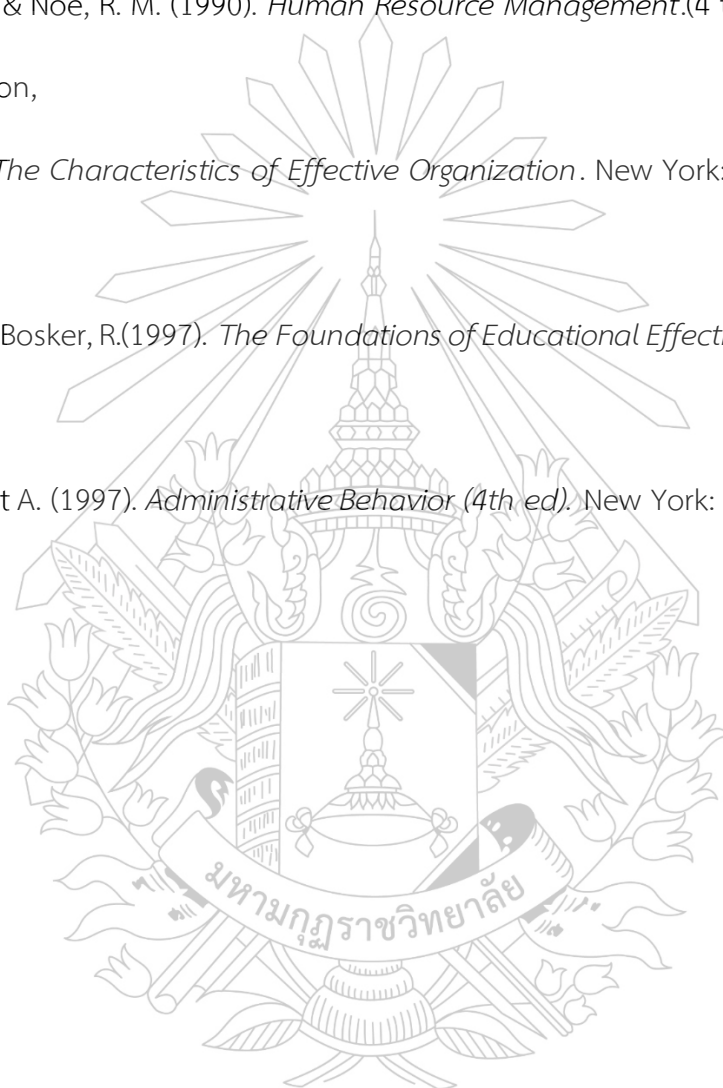
วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2548). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://members.thai.net/intira/article/theorymgr>.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). *Human Resource Management*. (4 th ed.). Boston:
 Allyn and Bacon,

Mott, Paul E. *The Characteristics of Effective Organization*. New York: Harper and
 Row, 1972.

Scheerens, J. & Bosker, R. (1997). *The Foundations of Educational Effectiveness*. Oxford :
 Pergamon.

Simon, Herbert A. (1997). *Administrative Behavior* (4th ed). New York: The Free Press.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

- ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบหลักสูตรดุขฎฐิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

- ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบหลักสูตรดุขฎฐิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3) ดร.จารุณี เสนารัตน์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรพักตรพิมาน
- วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔
ที่ อว ๗๔๑๗/ว๐๐๙๒ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขารัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับ
ประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคุณ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อโยธยา เขต ๑” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณา

พ.ม.ธีรวิทย์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตอโยธยา

มหาวิทยาลัย
อโยธยา
(เจริญพร ๑๕/๓/๖๘)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๐๓๒

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชาริวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณา

ท.เมธีวิจิตร

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัย

ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง

L

(ศษ.ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

๒ มี.ค. ๖๘



ที่ ศธ ๐๔๑๒๑.๐๐๓/๐๘๘

โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน
ถนนธาดาน้อย
อำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๘๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

กราบบังคมทูล ร้องอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือราชการที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๔๔ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

ตามที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ ดร.จารุณี เสนารัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้กับ นางสาวจุฑามาศ ขาวรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการสอนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือสันป่าตุน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๑” นั้น

ในการนี้ โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน มีความยินดีให้ ดร.จารุณี เสนารัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้กับนางสาวจุฑามาศ ขาวรัตน์ ตามหัวข้อสำรณดังกล่าว

จึงกราบบังคมทูลเพื่อโปรดทราบ

ขอกราบบังคมทูลด้วยความเคารพ

มหาวิทยาลัย
(นางจารุณี เสนารัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุรพักตรพิมาน

ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร ๐๔๓-๕๖๑๐๘๕

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)



โรงเรียนบ้านอิงอ้งหนองผไท

เลขที่รับ.....

วันที่ 15-ก.ค.-2568

เวลา 14.00 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
โทร. 0-4351-8264 โทรสาร. 0-4351-4618
www.recmbu.ac.th

ที่ อว ๑๓๑๗/ว 0๐๘๗

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอิงอ้งหนองผไท

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชงวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผไทน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงาน
ของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาวillเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.ร. บ้านอิงอ้งหนองผไท

เสนอ ☐ เพื่อทราบ

☒ เพื่อพิจารณา

☐ เพื่อปฏิบัติ

ขอ น.ค. จุฑามาศ ชงวัน
นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
เพื่อขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

ขอเจริญพร

พ. เมธีวราภรณ์

(พระเมธีวราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ท่าน

ในนามของคณะ
ในภาพ ๒๖/๕/๖๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๔๘๗๐

15 พ.ค. 2568

โรงเรียนบ้านอ้นวิทยาประชาสรรค์
วันที่ 31
วันที่ 16 พ.ค. 68
เวลา 08.30 น.



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสียดเมือง ตำบลทรายมูล
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
โทร. 0-4251-4264 โทรสาร 0-4251-4268
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๗๗

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ้นวิทยาประชาสรรค์

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาววัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าคูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงาน
ของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลาดังนั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออภัยในความไม่สะดวกขอคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอ้น

ด้วย สอศ.๒๕๖๘-๒๕๖๙

๓๐/๕/๒๕๖๘ (๒๕-๐๕)

ฉบับการเข้าถึงแบบออนไลน์

ผ่าน QR Code ที่แนบมา

งานวิชาการ งานบริหารทั่วไป

งานการเงิน งานบริหารบุคคล

เพื่อทราบ

เพื่อสั่งการ

(ลงชื่อ) กฤษณา นิ่มไว

16 พ.ค. 68

ขอเจริญพร

(พระเมธีวราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรรณพณกิจราชย์

มหาวิทยาลัย

แจ้งคุณครูทุกท่าน

๓๐๓๗๐๕๐๓๗

9

16 พ.ค. 68

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๒๕๑-๔๒๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๒๕๑-๔๒๖๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนทร์ โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๗๘๗๐

โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด
เลขที่รับ 502
มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตร้อยเอ็ด
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนชัยภูมิ 3 ตำบลค้อสูง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45100
โทร. 0-4351-4414 โทรสาร 0-4351-4414
www.hcm.ac.th

ที่ อว ๗๐๐๗/ว 09๙/๗

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาวรีวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสมมติฐานเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือพื้นที่ศูนย์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงาน
ของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานักศึกษานี้จะไม่ได้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อทราบ ขอประทานพระอภัยมณีขอโทษขอโพยมา ณ โอกาสนี้

เขียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด
เพื่อโปรด ()ทราบ ()พิจารณา

☐ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

☒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ☐ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

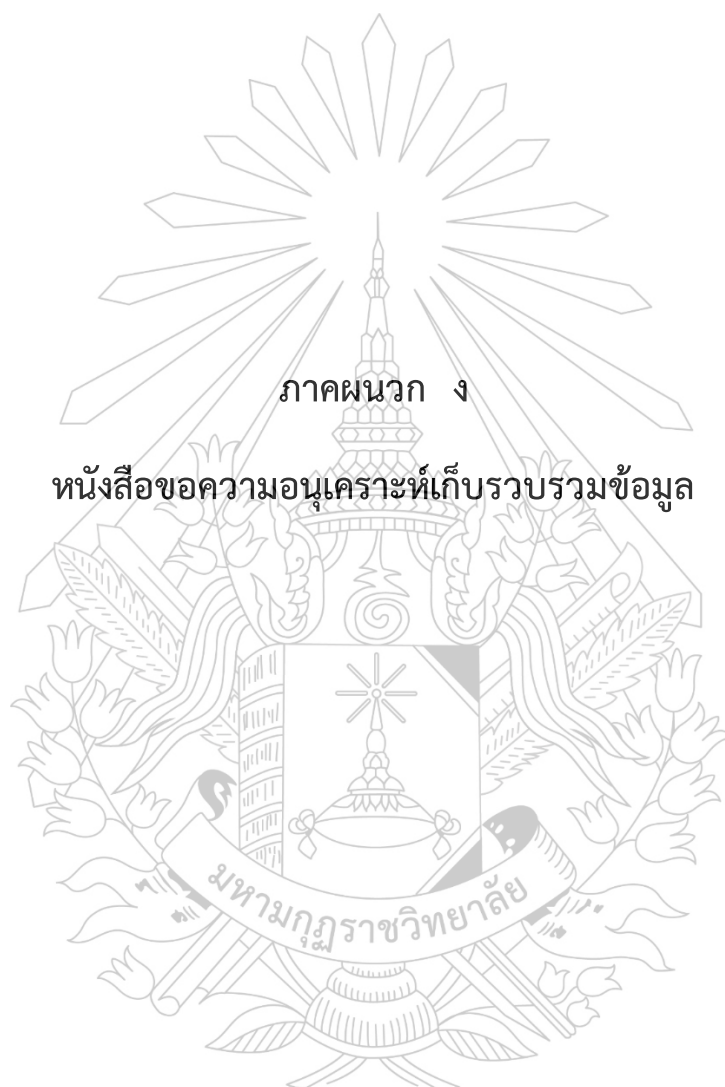
ขอความอนุเคราะห์ (Try-out)

ลงชื่อ วันที่ 14/๕/๖๘

ขอเจริญพร
พ.ท.วิวัฒน์
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตร้อยเอ็ด
นางสาวจุฑามาศ ขาวรีวัน
เลขที่ ๖๖๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑
วันที่ 14/๕/๖๘

ลงชื่อ วันที่ 14/๕/๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร. ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘๑ ๘๕๕๔๔๑๐



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด 15-004-

ถนนเชียงใหม่ ตำบลศรีภูมิ
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ๕๕๐๐๐
โทร. ๐-๕๓๕๑-๘๒๖๙ โทรสาร. ๐-๕๓๕๑-๘๖๑๘
www.jec.mbu.ac.th

ທີ 82 ព័ត៌មាន/២០២១

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนพราษฎร์

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขำจวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพผลานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าต่งน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอริยสงฆ์ จึงขอรับรองว่า
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแจ้งให้ทราบ

၇. မြန်မာ့အလင်း

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา

ป้องกันการแทนอริกาเขต

มหาวิทยาลัย

பின் கொடுத்திருக்கிறேன்

10/10/2023

- 45702

THEY SAY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนันทน์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๓๘๗๐

[illegible]

ที่ อว ๗๔๓๗/ว ๐๒๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเมืองเก่า ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซาด

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชงวิวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพผลการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าศูนย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. นริศวิภากร

ไพเราะนริศวิภากรณ์, วศ.ศร.

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๙๘๗๐

ที่ อว ๑๑๓๓/ว ๐๒๑๕



๑๕

พฤษภาคม ๒๕๖๔

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ภาค ๑๑
ถนนรามคำแหง ตำบลกุดพิมาน
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๕๕๕-๕๕๕๕
www.ramkhamhaeng.ac.th
☒ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรื่อง ขอลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงยาง

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชาริวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขอลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพสถานศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ มีความประสงค์ขอลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับปีนั้นและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกลับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมให้พิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

ท.น.ร.วิจิตร

(พระเมธีวชิราภรณ์, ศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

รอน น.ร.วิจิตร

โรงเรียนบ้านดงยาง

พิกัดบ้านดงยาง

☒ เพื่อไปศึกษาต่อ

☐ เพื่อไปทำงาน

☐ เพื่อไปศึกษา

☐ เพื่อไป...

๒๕๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๕๕๕-๕๕๕๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๕๕๕-๕๕๕๕

ผู้ประสานงาน นางวิชัย เจริญนันท โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๕๕๕๕๕๕

☒ ทราบ

นายประสิทธิ์ ภาระนาถ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงยาง



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rcmrbu.ac.th

ที่ อว ๗๑๔๗/ว ๐๕๑๒

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้า

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาววิ้น เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รบกวนติดต่อขอสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพผลงานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มน้ำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณาขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ชม ส.อ. ร.บ้านข้า

-กศ. ม. มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
รองอธิการบดี
โรงเรียนบ้านข้า

ขอเจริญพร

ร. ม. ร้อยเอ็ด

(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชเมย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๕๔๘๗๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘
กศ. ม. ร้อยเอ็ด



๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาววิ้น เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๕๐๕๓๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการสอนศึกษาในกลุ่มเครือข่ายของมูลนิธิอานันทมหิดล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอโยธยา เขต ๑" มีความประสงค์ขออนุญาตระดมทุนจากแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันแ่ลเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง
จึงเจริญพรเพื่อทีมงานวิทยากรที่นำโดยรองอธิการบดี โสภณ โสภณานันท์

(พระเนริวัชรภรณ์, ๒๕๕๖)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปฏิบัติการบนเวที

วันที่ ๒๐.๖๕.๖๕

[illegible]

12/01/2015

✓ 26 W.P. 68

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๖๔ ต่อ ๑๖๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ฝ่ายประสานงาน นางวิภาณี เจริตธนภักดิ์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๒๐๐๓

๖. บัณฑิตศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๙๘๗๐

7/6 28 wa kb

ឧបករណ៍

พิจารณาการตั้ง

No. 10000

10/11/11

02/07/2017

10/10/10

10



1500

8



7. 82 2000/7 0696

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วงท้ายคัน

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาววัน เลขาธิการเป็นนักศึกษา ๖๖๒๐๓๔๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพการสอนศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือชั้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น นักจิตวิทยาสมัยใหม่จึงมีหลายทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาจิตเวชด้วยเหตุนี้จึงเจริญรุดหน้ายิ่งขึ้น
ได้ให้ความหมายนิยามที่ต่างกันไปและเวลาผ่านไป นักศึกษาจะเห็นผลดีตรงกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญหนาเพื่อที่งานก่อนและวาทและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นาย พ.ร. งามนวล ๐๖๗๐๑๒๓๔๕

1974/10/10

- also measuring with sonar

น. นพพรกุลทรัพย์ เกษตรอินทรีย์

150 รายการ

กิ่งของดอกปอแก้วสีขาวที่ บดให้ละเอียด

วันที่ ๑๕/๑๒/๒๕๖๓ ผู้บันทึกชื่อ น.ส.ณัฐพร นิลนาค ผู้บันทึกตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

27 2568

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๔๓๖๒ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนทร์ โทร ๐๘-๓๐๔๙-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๙๙ ๘๕๔๐๘๙๐

27 Oct. 68

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๒๖๒



โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
จังหวัด.....
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนชัยเมือง ตำบลทรายมูล
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชารีวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพผลผลิตงานในกลุ่มเครือข่ายหนองผือสันป่ากุ่มน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบงานเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมทูลขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์ รศ.ดร.)
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม วิทยาเขตร้อยเอ็ด
บัณฑิตวิทยาลัย

ด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์
เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....
.....

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๔๘๗๐

ทงม.

ในนามของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

๔ ๑.๐.๖๘

ที่ อว ๗๑๓๗/ว ๐๒๖๒



โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์
พ.ศ. ๒๕๖๒
พ.ศ. ๒๕๖๒
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลตลาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ชาริวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๕๐๔๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
กับประสิทธิภาพในการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือพื้นที่ศูนย์ ซึ่งกำลังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรขอความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.ร.อ.วิฑูรย์
(พระเมธีวราภรณ์, พ.ศ.ร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

ททป

แดงคู่ทองแบบสองตาม

๒๕

๒๗ พ.ค. ๖๘

โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์
☒ คือใบตอบ
☐ เห็นด้วย
☐ เห็นแย้ง
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์
แจกแบบสอบถาม
(ต่อ) ๒๖๒
๒๖/๕/๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนทร์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๙๘๗๐



เลขที่รับ..... 326
 วันที่รับ..... 25
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ถนนเลียงเมือง ตำบลต่งลาน
 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๓/ว ๐๒๑๒

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดูน้อย

ด้วย นางสาวจุฑามาศ ขาววัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคล
 กับประสิทธิภาพสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน
 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ใน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดุน้อย
 ลงนามไว้ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘
 (แบบสอ. กอ)
☒ เพื่อโปรดทราบ
☒ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เพื่อสั่งการ
☐ เห็นควร.....
 (ชื่อ)..... ๒๕/๕/๖๘

ขอเจริญพร
 พ. ม. ร. ๖๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑
 (พระเมธีวชิราภรณ์, จศ.ตร.)
 รองอธิการบดี
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๐๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญพร โทร ๐๘-๑๐๔๓๒๐๐๑
 นักศึกษา โทร. ๐๘๗ ๘๕๔๔๘๗๐

มอบกลุ่มบริหารวิชาการ
 ผลงานวิจัยนี้ เพื่อทราบ
 และแจ้งข้าราชการและ
 บุคลากรทางศึกษาให้ทราบ
 และดำเนินการของแบบสำรวจ
 ดังรายละเอียดดังแจ้งก่อน
 (๒๕ พ.ค. ๖๘)

ที่ ศช 04121.210/๓



โรงเรียนบ้านอุมจาน

ตำบลหนองผือ อำเภอจตุรพักตรพิมาน

จังหวัดร้อยเอ็ด 45180

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ตอบรับตอบแบบสอบถาม

นมัสการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนสารนิพนธ์ ของบัณฑิตวิทยาลัย ราย นางสาว จุฑามาศ ชารีวัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๖๒๐๗๔๖๔๓๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา ความละเอียดทรงง่วนถ้วน

โรงเรียนบ้านอุมจาน มีความยินดีให้ความช่วยเหลือทางการศึกษาดำเนินการตอบแบบสอบถามดังกล่าว

ขอแสดงความเคารพ



ที่ ศธ ๐๔๑๒๑.๑๙๕/๔๔



โรงเรียนบ้านหนองผือ
ตำบลหนองผือ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๘๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ตอบรับตอบแบบสอบถาม

นมัสการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือ ที่ อว.๗๙๑๗/ว๐๒๑๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนสารนิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย ราย นางสาวจุฑามาศ ขาววัน เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๖๒๐๗๔๐๔๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ความละเอียดทราบแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านหนองผือ มีความยินดีให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการตอบแบบสอบถามดังกล่าว

ขอแสดงความเคารพ

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวดอกไม้ บุญเหลี่ยม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผือ

มหาวิทยาลัย

โรงเรียนบ้านหนองผือ
งานบริหารทั่วไป ๐๘๖๐๗๑๑๕๒๒

ภาคผนวก จ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคุณ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคุณ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคุณ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
กลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคุณ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ดเขต 1

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check list) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้น

ฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 29 ข้อ

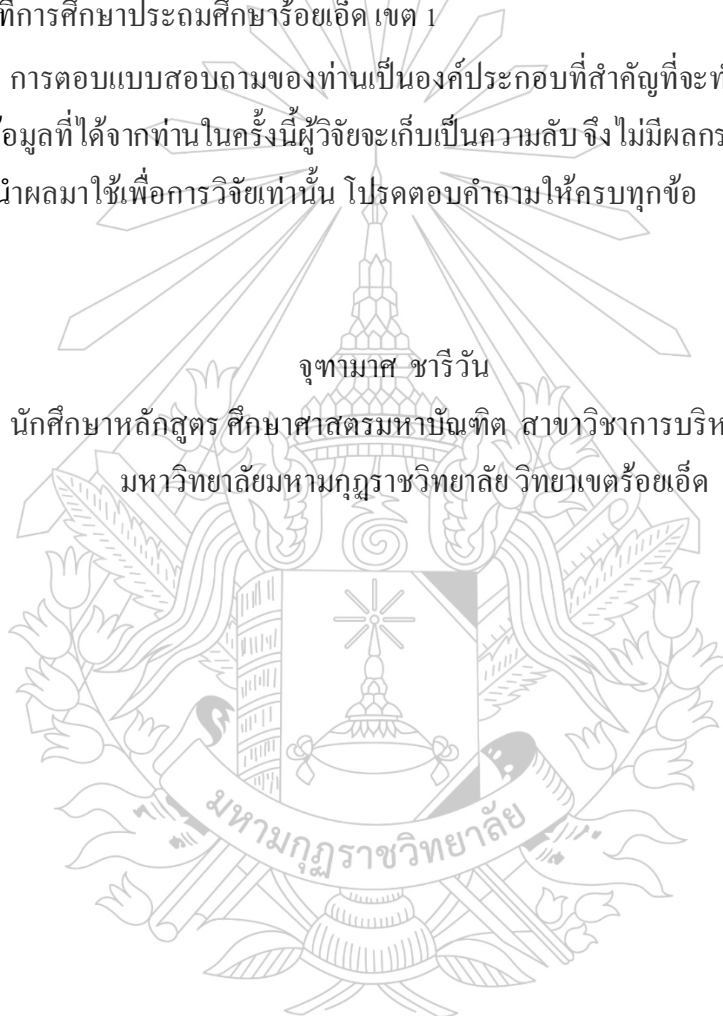
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดุ่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การตอบแบบสอบถามของท่านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จข้อมูลที่ได้จากท่านในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับจึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน โดยจะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

จุฑามาศ ชาริวัน

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด



ตอนที่ 1 : ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง
เกี่ยวกับผู้ตอบ

แบบสอบถาม ตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

1.ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร

() ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าคุณน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย(✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่อง
เดียว

ซึ่งในแต่ละช่องมีระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลื่นฟ้าคุณน้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง						
1.	สถานศึกษามีการสำรวจ รวบรวม และรายงานข้อมูลจำนวนครู และบุคลากรทางศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน					
3.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันในทุกปี					
4.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน					
6	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานด้านอัตรากำลังของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่่น้อย ลังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
7.	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน					
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน					
9.	สถานศึกษามีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม					
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ อัตราบุคลากรของสถานศึกษา					
11.	สถานศึกษามีมาตรการในการป้องกันการกั้นการทุจริตในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีระเบียบ					
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
12.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร					
13.	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมิน ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรในครั้งต่อไป					
14.	สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
15.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะการทำงานดีขึ้น					
16.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
17.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
18.	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน					

19.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ					
ข้อ	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4.ด้านการรักษาวิสัยและออกจากราชการ						
20.	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน					
21.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
22.	ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จรางวัล คำชมเชย ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
23.	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์					
24.	บุคลากรประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ					
25.	บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
26.	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวินัยและประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง					
27.	สถานศึกษามีมาตรการส่งเสริมที่ชัดเจนในการให้ครูผู้สอนยึดและรักษาระเบียบวินัย					
28.	บุคลากรรู้ระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออกและการเกษียณอายุราชการ					
29.	สถานศึกษาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอนการลาออกและการเกษียณอายุราชการ และการออกจากราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย(✓)ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่อง
เดียว

ซึ่งในแต่ละช่องมีระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1.	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการวัดและ ประเมินผลการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น					
2.	ผู้บริหารและครูผู้สอนสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
3.	ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน ที่ให้นักเรียนเกิดทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
4.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมประกวดผลงานที่ส่งเสริม ทักษะ เพื่อให้นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ					
6.	สถานศึกษามีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการศึกษาให้แก่ นักเรียนอย่างเพียงพอ					
7.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้าน คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกระตือรือร้นมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
10.	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
11.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา					
12.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน					
13.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม					
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยอย่างเหมาะสม					
15.	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน					
3.ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16.	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน					
17.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตร ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานด้านวิชาการด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและบริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบ					
18.	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย					

ข้อ	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าดู่้อย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์					
20.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้					
21.	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอนและนักเรียนอย่างเพียงพอ					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความสามารถของนักเรียน					
4.ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
23.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน					
24.	สถานศึกษามีแผนการป้องกันและแผนการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
25.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุไม่คาดฝันขึ้นในโรงเรียน					
26.	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการร่วมกันวางแผนและแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี					
27.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนโดยฝึกให้นักเรียนใช้กระบวนการแก้ปัญหา					
28.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน					
29.	สถานศึกษามีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทาง ป้องกัน ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนเมื่อเกิดปัญหาในสถานศึกษา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลและประสิทธิผล
สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ
ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
(Index of Item – Objective Congruence)

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
นางสาวจุฑามาศ ชาริวัน

ที่	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าต๋นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
		1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง					
1.	สถานศึกษามีการสำรวจ รวบรวม และ รายงานข้อมูลจำนวนครู และบุคลากรทาง ศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกันใน ทุกปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะเพิ่มเติม และขออนุมัติตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามแผนงานด้าน อัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าต๋อน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง							
7.	ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการ และความจำเป็นในการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9.	สถานศึกษามีการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานโดยความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ อัตราบุคลากรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	สถานศึกษามีมาตรการในการป้องกันการทุจริตในสอบคัดเลือก ทำให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปอย่างมีระเบียบ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
12.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมิน ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือคัดเลือกบุคลากรในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	สถานศึกษามีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนอง ผือล้นฟ้าดูน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
15.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ อบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ การทำงานดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตาม จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรม และ จริยธรรมให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอน ลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตาม ความสนใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ด้านการรักษาวิจัยและออกจากราชการ							
20.	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูผู้สอน						
21.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาคณะของ ครูผู้สอน เพื่อขอมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีการให้บำเหน็จรางวัล คำชมเชยใน การปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานมี คุณภาพและประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงาน ดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานบุคคลในกลุ่มเครือข่ายหนอง ผือล้นฟ้าตื้นน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
24.	บุคลากรประพฤติตนเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบ วินัยของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารมีส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวินัยและ ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	สถานศึกษามีมาตรการส่งเสริมที่ชัดเจนในการ ให้ครูผู้สอนยึดและรักษาระเบียบวินัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	บุคลากรรู้ระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการ ย้าย โอน การลาออกและการเกษียณอายุ ราชการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	สถานศึกษาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบข้อ กฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอนการลาออกและ การเกษียณอายุราชการ และการออกจาก ราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าคู่น้อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
1.ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1.	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานหรือ เป้าหมายในการวัดและประเมินผลการเรียน ของนักเรียน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารและครูผู้สอนสนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการจัด กิจกรรมด้านการเรียนการสอนที่ให้นักเรียน เกิดทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้น พื้นฐาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่เน้นการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณและ ความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรม ประกวดผลงานที่ส่งเสริมทักษะ เพื่อให้ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทาง วิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	สถานศึกษามีการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม อบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย หนองผือลื่นฟ้าตุน้อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
8.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อ พัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีวิธีการจัดการ เรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียน กระตือรือร้นมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.	สถานศึกษาสนับสนุนให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแนะแนว การศึกษาและอาชีพให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติ ตนเป็นคนดีของสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการ เรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์และปฏิบัติตาม วัฒนธรรมไทยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาทัศนคติที่ดีให้แก่นักเรียน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย หนองผือลื่นฟ้าตุน้อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
3.ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา							
16.	สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการและความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหลักสูตร ตาม กรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดโครงสร้างองค์กรและบริหารงานด้าน วิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและ บริหารทั่วไปอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วใน สังคมยุคปัจจุบันได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21.	สถานศึกษาสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยให้แก่ครูผู้สอนและ นักเรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำหลักสูตรให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และ ความสามารถของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ที่	ประสิทธิผลสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย หนองผือล้นฟ้าตู่บ่อย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	คะแนนความ คิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3			
4.ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนแก้ปัญหาด้านต่างๆ ของโรงเรียนไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถควบคุม สถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุ ไม่คาดฝันขึ้นในโรงเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปรับปรุง และ พัฒนาวิธีการสอน โดยฝึกให้นักเรียนใช้ กระบวนการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมแก้ปัญหา สถานศึกษา ด้วยความสามัคคี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาของ สถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแก่ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	สถานศึกษามีการจัดประชุมเพื่อหาแนวทาง ป้องกัน ดูแล และช่วยเหลือนักเรียนเมื่อเกิด ปัญหาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น
			จากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
 สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00





ภาคผนวก ข

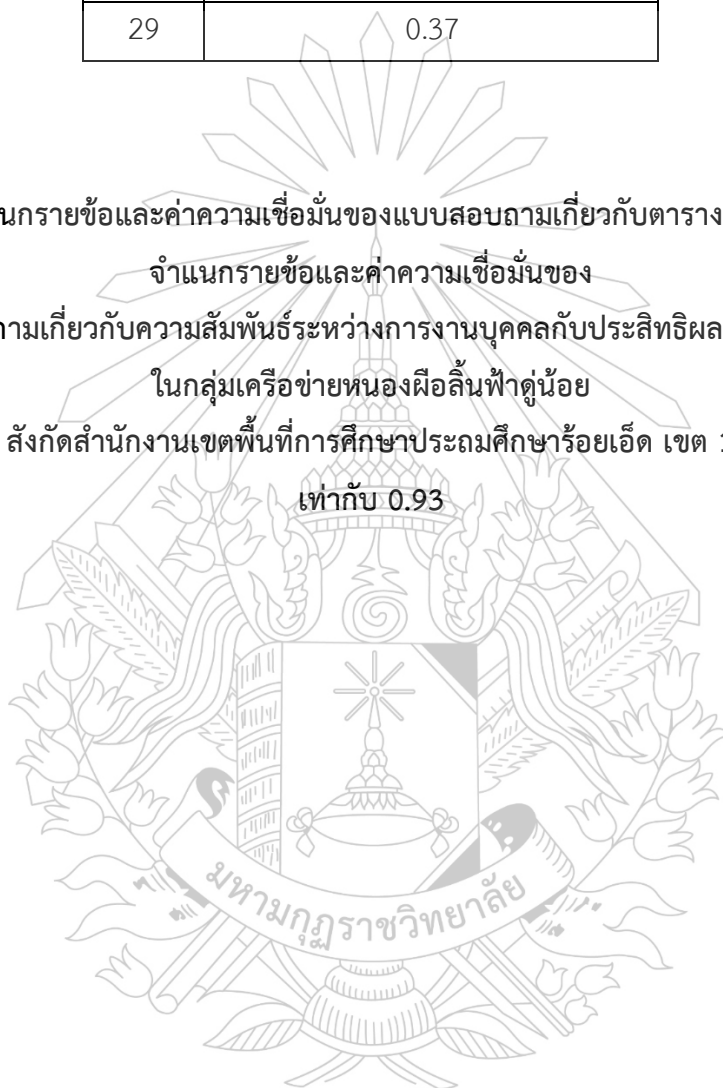
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.58
2	0.73
3	0.64
4	0.55
5	0.46
6	0.37
7	0.75
8	0.85
9	0.76
10	0.78
11	0.73
12	0.82
13	0.57
14	0.59
15	0.58
16	0.75
17	0.83
18	0.51
19	0.72
20	0.81
21	0.53
22	0.54
23	0.57

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
24	0.58
25	0.73
26	0.64
27	0.55
28	0.46
29	0.37

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับตารางแสดงค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
เท่ากับ 0.93

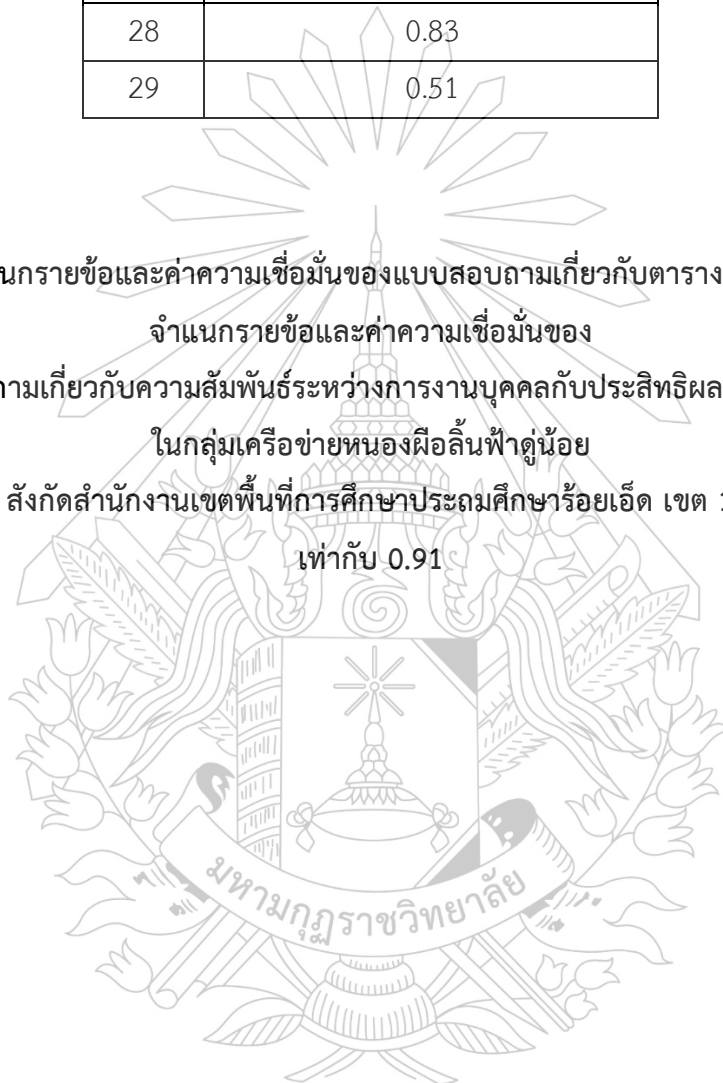


ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือลุ่มฟ้าตุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.82
2	0.57
3	0.59
4	0.58
5	0.75
6	0.83
7	0.51
8	0.72
9	0.81
10	0.53
11	0.54
12	0.78
13	0.70
14	0.56
15	0.59
16	0.71
17	0.80
18	0.62
19	0.70
20	0.84
21	0.52
22	0.56
23	0.50

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
24	0.57
25	0.59
26	0.58
27	0.75
28	0.83
29	0.51

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับตารางแสดงค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานบุคคลกับประสิทธิผลสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายหนองผือล้นฟ้าตุน้อย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
เท่ากับ 0.91



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	จุฑามาศ ชาริวัน
วัน เดือน ปี เกิด	วันศุกร์ที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2531
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1 หมู่ที่ 1 ตำบลลิ้นฟ้า อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ด 45180
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

