

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9

สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

PERFORMANCE EFFICIENCY BASED ON THE FOUR PRINCIPLES OF
SANGAHAVATTHU OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
SPECIAL EDUCATION CENTER EFFICIENCY PROMOTION
NETWORK, GROUP 9 UNDER THE SPECIAL
EDUCATION BUREAU



¹พัฒนา นาอ่อนเรือน และ ²กฤตยากร ลดาวัลย์

¹Phattana Naaoonrian and ²Krittayakon Ladawan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University, Thailand.

¹phattana0872@gmail.com

Received: October 18, 2024; **Revised:** November 2, 2024; **Accepted:** December 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความ
ต้องการจำเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
หลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา
พิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และ

¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

² ผู้ตร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ครูจำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันทั้งฉบับเท่ากับ .98 และสภาพที่พึงประสงค์ทั้งฉบับเท่ากับ .92 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า (1) ด้านคุณภาพของงาน มี 5 แนวทาง (2) ด้านปริมาณงาน มี 3 แนวทาง (3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มี 3 แนวทาง (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มี 2 แนวทาง

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objectives of this thesis research are: 1) to study the current, desired, and needs of performance efficiency based on the Four Principles of Sangahavattu of school administrators in The Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9 Under The Special Education Bureau and 2) to present guidelines for performance efficiency based on The Four Principles of Sangahavattu of school administrators in The Special Education Center Efficiency Promotion Network Group 9 Under The Special Education Bureau. The samples were the administrators and teacher, totally 186 in number. The research instrument for collecting the data was five rating scale a questionnaire with validity between 0.67-1.00, and a reliability at 0.92, and quality-verified interviews. The collected data were analyzed using statistical devices composed of frequency, percentage, mean, standard deviation, modified priority needs index ($PNI_{Modified}$) and content analysis. The results showed that 1) Necessary needs of operational efficiency according to the principles of Sangha Vattu 4 of educational institution administrators in the special education center efficiency promotion network group. Network Group 9. It was found that the workload aspect had the highest need

priority index value first. Followed by quality of work, operating expenses, and time spent on work respectively. 2) Guidelines for developing operational efficiency according to the principles of Sanghawattthu 4 of school administrators in the special education center efficiency promotion network group. Network Group 9 under the Office of Special Education Administration (1) Quality of work has 5 approaches. (2) Work quantity (donation, giving) has 3 approaches. (3) Time spent on work has 3 approaches. (4) In terms of operating expenses, there are 2 approaches.

Keywords : Performance, Efficiency, The Four Principles of Sangahavattthu

บทนำ

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มี “คุณธรรม” จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ ผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เตรียมความพร้อมสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียนและรอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงาน วิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) ด้านการบริหารงบประมาณและ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจงานทั้ง 4 ด้านไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าหากปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ตลอดทั้งความสำเร็จขององค์กรการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกสถานศึกษา คุณภาพและลักษณะของผู้บริหารย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กร หรือ หน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มี

“คุณธรรม” จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษแต่ละแห่ง ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกันมีพระคุณต่างกัน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากบุคลากรมีความพึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบได้เสมอ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548) ผู้บริหารโรงเรียนที่ยังขาดคุณธรรม จริยธรรมยังมีอยู่ในสังคม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ศูนย์การศึกษาพิเศษ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานทางวิชาการและเป็นหน่วยงานนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตามประเมินผลบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เตรียมความพร้อมและให้บริการทางการศึกษาสำหรับเด็กพิการทุกประเภท พิจารณาคัดแยกส่งต่อให้เข้ารับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนเรียนร่วมหรือโรงเรียนพิเศษสำหรับเด็กพิการ ตลอดจนเป็นศูนย์ข้อมูลบริการให้คำแนะนำปรึกษา และความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรหลานที่พิการ เป็นศูนย์กระจายสื่อ และศูนย์พัฒนาความรู้ด้านการศึกษาเพื่อคนพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565)

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีการพัฒนามีการเปลี่ยนแปลง ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและอื่นๆ อีกนานัปการ เมื่อวัตถุและวัฒนธรรมทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 3) อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ มาบูรณาการในการจัดการศึกษาเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นเครื่องประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้นอนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม (พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2539)

จากรายงานผลการนิเทศภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีปัญหาที่เด่นชัดที่สุด คือ ครูต้องการขวัญกำลังใจในการทำงานและที่สำคัญครูที่สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษหนึ่งคนต้องรับผิดชอบดูแลผู้เรียนที่มีความพิการหลายคน ซึ่งจะมีลักษณะความพิการของแต่ละคนแตกต่างกัน อีกทั้งโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการก็มีจำกัด ไม่เหมือนครูที่สอนในสถานศึกษาปกติทั่วไป ที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาตน พัฒนางาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้น ถ้าครูต้องการขวัญกำลังใจในการทำงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งของตนเอง สถาบันการศึกษา และประเทศชาติ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565)

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ใน เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยาวจา อตถจริยาและสมานัตตตา มาใช้ เนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีนักเรียนที่มีความพิการจึงต้องการผู้ดูแลและจัดการการศึกษาที่ดี จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดี บริหารครูและนักเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้นำหลักธรรมในการบริหารงานไปใช้ในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ สถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 352 คน (สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 186 คน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีการปฏิบัติที่ดี จำนวน 5 ศูนย์ ศูนย์ละ 1 คน รวมจำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายของผู้บริหารและครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีลิเคิร์ต (Likert)

2.2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป และวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.47	0.56	ปานกลาง	3	4.27	0.81	มาก	2	0.23	2
2. ด้านปริมาณงาน	3.37	0.83	ปานกลาง	4	4.19	0.96	มาก	4	0.24	1
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	3.56	0.72	มาก	1	4.25	0.93	มาก	3	0.19	4
4. ด้านค่าตอบแทน	3.55	0.58	มาก	2	4.30	0.78	มาก	1	0.21	3
รวมเฉลี่ย	3.49	0.63	ปานกลาง	-	4.25	0.85	มาก	-	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ S.D. = 0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.55$ S.D. = 0.58), ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.83) สภาพที่พึงประสงค์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.85) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. =

0.78) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.81), ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.93) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.96) ความต้องการจำเป็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.21$) และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ตามลำดับ ผู้วิจัยได้นำผล PNI_{modified} มาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 4) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 1. ด้านคุณภาพของงาน มี 5 แนวทาง 2. ด้านปริมาณงาน มี 3 แนวทาง 3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มี 3 แนวทาง 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มี 2 แนวทาง

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการผลิตหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้คือ ตรงกับมาตรฐานการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ การทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้ เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือ ผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง

หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึง สามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คำนวณและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด 2) ประสิทธิภาพในแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่ สะดวกสบายกว่าเดิม 3) ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่ พอใจของลูกค้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ พลทะกลาง, กฤตยากร ลดาวัลย์, วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานให้ หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยน กระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการ สร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการ ทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความ เจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม ซึ่ง ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจ ไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และ เวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กล ยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตราวรรณ ถาวรรค์สกุล (2554) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานน้อยที่สุด และผลลัพธ์ที่ ออกมา คือ องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไร ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญ มากเพราะ จะเป็นตัวในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าต่อไปและประสบความสำเร็จ และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2564, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก

3. ความต้องการจำเป็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอนุมานได้ว่าการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ พิจารณาจากกระบวนการทำงาน เพื่อความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ให้ได้ผลผลิตที่ดีตามหลักเกณฑ์คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามเป้าหมาย ในเวลาที่เหมาะสม ด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด โดยเฉพาะในด้านปริมาณงาน สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนำเกณฑ์จำนวนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ในการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณา มีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ และสัดส่วนของจำนวนผลงานที่บุคลากรทำ แล้วเสร็จอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน สถานศึกษากำหนดเป้าหมายของงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่วางไว้ และมีมาตรการให้ความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานและใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม สำนักรวจสศอุปกรณ์ ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2556) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ใน ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคน ที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว 2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำใน การเรียบเรียงข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เผลอเผลอนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร 3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลาคนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 4. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือ ปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคน

เหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว 5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรเช่นคิดระบบ การให้บริการที่ลดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาไม่ใช่คนที่ชอบ ทำงานตามคำสั่งและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราย (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 1. ด้านคุณภาพของงาน มี 5 แนวทาง 2. ด้านปริมาณงาน (งานที่ให้) มี 3 แนวทาง 3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มี 3 แนวทาง 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มี 2 แนวทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ E. Plowman and Peterson (1989) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) งานที่คุณภาพสูง ซึ่งทำให้ผู้ผลิตหรือองค์กรและ ผู้ใช้ประโยชน์จากงานเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกคุ้มค่า 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความหวังของ หน่วยงาน 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องมี ความเหมาะสม 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนันท์ สารคำ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความ ช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่พูดส่อเสียด เหน็บแนม หรือคำหยาบคาย ควรพูดชี้แจงอธิบายเหตุผล พูด “ขอบคุณ” เมื่อภารกิจที่ปฏิบัติร่วมกันสำเร็จจุล่ง ยินดีและพร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา พัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แนะนำ ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในสิ่งที่เป็ประโยชน์มีความเป็นกลาง ยุติธรรม รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). การศึกษาของคณะสงฆ์ ปัญหาที่รอทางออก. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลด คิมทอง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534). พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด 91 เล่ม. เล่ม 1 พระวินัยปิฎก มหาวีรยัค เล่ม 1 ภาค 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รวิวรรณ พลทะกลาง, กฤตยากร ลดาวัลย์, วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2566). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(1), 103-114.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สุนันท์ สารคำ. (2565). การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.สียิ่ง
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). ประวัติความเป็นมา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). การประเมินผลโครงการ. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.